



**Nuestra Misión:** "Órgano rector encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas, preservando su identidad sociocultural en defensa de su patrimonio y tradiciones, promoviendo políticas para el diseño e implementación efectiva de manera articulada y participativa en los planes, programas y proyectos para su buen vivir".

## RESOLUCIÓN P/Nº 1521 /2024.-

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA LAS POLITICAS DEL TALENTO HUMANO VERSIÓN 04 EN EL MARCO DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO-MECIP 2015 EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDIGENA (INDI).**

Asunción, 23 de diciembre de 2024.-

**VISTO:** El Memorándum DGDP N° 138 de fecha 04 de diciembre de 2024, presentado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas y;

**CONSIDERANDO:** Que, en la misma se solicita la actualización de las Políticas del Talento Humano, en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno-MECIP 2015.

**Que,** la Auditoría del Poder Ejecutivo a través de la Resolución N° 326/2019, de fecha 17 de octubre de 2019, resolvió textualmente cuanto sigue: "Establecer que los Órganos y Entidades dependientes del Poder Ejecutivo, adopten la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015".

**Que,** a través de la Resolución CGR N° 147/19, de fecha 25 de marzo de 2019, la Contraloría General de la República, se ha aprobado la "Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez", a ser utilizada en el marco del Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015.

**Que,** la Contraloría General de la República a través de la Resolución CGR N° 377/16 de fecha 13 de mayo de 2016, se ha adoptado la Norma de Requisitos Mínimos para el 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 sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.

**Que,** la Resolución P/N° 449/2023 "POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA ADOPCIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA MATRIZ DE EVALUACIÓN VERSIÓN 02, PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY-MECIP 2015, EN EL INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDÍGENA" de fecha 28 de diciembre de 2023.

**Que,** la Ley N° 2199/03 en concordancia con la Ley N° 904/81 "ESTATUTO DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS" faculta a la Presidenta del Instituto Paraguayo del Indígena a dictar resoluciones administrativas para el cumplimiento de los fines institucionales.



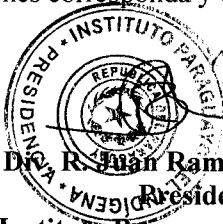
**Nuestra Misión:** "Órgano rector encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas, preservando su identidad sociocultural en defensa de su patrimonio y tradiciones, promoviendo políticas para el diseño e implementación efectiva de manera articulada y participativa en los planes, programas y proyectos para su buen vivir".

**Que, por Decreto N° 1799, de fecha 03 de junio del 2024, se nombra Presidente del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI) al General de División (R) Juan Ramón Benegas Ferreira;**

**Por tanto, en uso de sus atribuciones;**

**EL PRESIDENTE DEL INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDIGENA  
RESUELVE:**

- 1°. ACTUALIZAR**, las Políticas del Talento Humano Versión 04, en los términos establecidos en el Anexo I que forma parte de la presente resolución.
- 2°. ESTABLECER** que la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, se encargue de desarrollar, implementar y aplicar los programas en cumplimiento de las Políticas.
- 3°. DEJAR** sin efecto la Resolución P/N° 452 de fecha 28 de diciembre de 2024.
- 4°. COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.

  
**Gral. Dr. R. Juan Ramón Benegas Ferreira**  
**Presidente**  
**Instituto Paraguayo del Indígena**

**Nuestra Misión:** “Órgano rector encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas, preservando su identidad sociocultural en defensa de su patrimonio y tradiciones, promoviendo políticas para el diseño e implementación efectiva de manera articulada y participativa en los planes, programas y proyectos para su buen vivir”.

## **ANEXO I POLITICAS DEL TALENTO HUMANO**

### **I. INTRODUCCION**

Las Políticas del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes. Se propone como Políticas del Talento Humano, al conjunto de pautas y criterios para la gestión, que rigen las relaciones entre el Instituto Paraguayo del Indígena.

### **II. POLITICA GENERAL**

El Instituto Paraguayo del Indígena comprometido con el fortalecimiento del Talento Humano, impulsará el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos, mediante la aplicación de políticas y mejores prácticas atendiendo que la clave del éxito en la gestión institucional se basa en el compromiso y la responsabilidad asumida por los funcionarios y la directiva en general.

### **III. PLANEACION**

Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del proceso de Talento Humano, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales, el Instituto Paraguayo del Indígena, desarrollará anualmente un Plan Estratégico de Gestión de Personas alineado al Plan Estratégico Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo.

### **IV. SELECCIÓN**

Con el fin de contar con personal idóneo, competentes y comprometidos, el Instituto Paraguayo del Indígena, orientará el ingreso y promoción de las personas mediante la realización de concursos transparentes, sea permanente o personal contratado, mediante modalidades de concurso público de oposición y/o concursos de méritos conforme lo establece la Ley 1626/2000 “De la Función Pública” y reglamentaciones vigentes.

### **V. INDUCCION**

Con el propósito de orientar la integración del recién incorporado en cuanto a la cultura institucional, la misión, los planes y procedimientos, así como las normativas que rigen en la institución y las relacionadas con su puesto de trabajo y su relación con todos los demás miembros de la institución, se implementará un proceso de inducción eficaz de acorde a los lineamientos institucionales.

### **VI. REINDUCCION**

El Instituto Paraguayo del Indígena reorientará la integración de funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo, en la estructura organizacional, así como reforma en la estructura general de la institución, a través de un proceso de reinducción oportuno, y eficaz.

### **VII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

El Instituto Paraguayo del Indígena incentivará la formación continua de sus funcionarios, desarrollando sus competencias, actitudes y habilidades mediante la implantación de un proceso de conjunto con otros



**Nuestra Misión:** "Órgano rector encargado de velar por el cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas, preservando su identidad sociocultural en defensa de su patrimonio y tradiciones, promoviendo políticas para el diseño e implementación efectiva de manera articulada y participativa en los planes, programas y proyectos para su buen vivir".

entes especializados en formación profesional, la capacitación participativa y constante que contribuya de manera más efectiva al cumplimiento de la misión institucional.

## **VIII. COMPENSACIÓN**

Con el fin de garantizar una justa y equitativa remuneración a los funcionarios, el Instituto Paraguayo del Indígena, implementará un proceso de compensación que haga énfasis en el logro de objetivos y la motivación del personal a través de ello, los altos niveles de competencias, la exigencia y el compromiso con la misión de la institución.

## **IX. BIENESTAR LABORAL**

El Instituto Paraguayo del Indígena, considerara clave el bienestar de los funcionarios para garantizar la mejora continua en cuando a la prestación de sus servicios de los diferentes grupos de interés. Con este fin, desarrollará e implementará un Plan de atención a la salud y pausa activa laboral.

## **X. EVALUACION DE DESEMPEÑO**

Para logra el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal y profesional del funcionariado, así como su reconocimiento, el Instituto Paraguayo del Indígena implementará y aplicará una vez aprobado la evaluación de desempeño que considere las capacidades, experiencias, logros y compromisos a los funcionarios de todos los niveles de la institución.

## **XI. PLANES DE RETIRO**

El Instituto Paraguayo del Indígena, gestionará los procesos de Jubilación o Retiro Voluntario del personal mediante un Plan de Retiro, el cual facilitará la aplicación de sus distintas modalidades como jubilación ordinaria, extraordinaria y retiro voluntario.

**Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano consideran y asegura que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores:**

**Igualdad**, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de la 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.

**Imparcialidad**, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.

**Economía**, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.

**Eficacia y Eficiencia**, al seleccionar y conservar a las personas cuyas capacidades, habilidades, conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.

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

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