

RESOLUCIÓN J.E.M./D.G.G./S.G. N° 470/2.025.-

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – VERSIÓN III, DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA SISTEMAS DE CONTROL INTERNO MECIP: 2015.-----

La Asunción, 9 de Diciembre de 2.025.-

Y VISTOS: La necesidad de actualización de la Políticas de Gestión del Talento Humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, en el marco de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para el Sistema de Control Interno MECIP: 2015, plasmada en el Acta del Comité de Control Interno N° 01/2.025 de fecha 5 de Mayo del año en curso, y;

CONSIDERANDO:

Conforme la referida Acta, el Comité de Control Interno presenta el Análisis Crítico elaborado con base al “Informe de Evaluación de Efectividad del Sistema Control Interno”, recibido de la Contraloría General de la República, obtenido en el periodo 2.024, y específicamente sobre el punto menciona: “La Política del Talento Humano, actualizada por Resolución 511/24, consideró los requisitos de la NRM, pero los enunciados no fueron formulados como políticas y prácticas específicas, ya que no definieron claramente el alcance ni asignaron los responsables de la ejecución y seguimiento, de manera a que pueda ser evaluado su cumplimiento”. Ante ello, el Comité resolvió realizar la revisión y/o ajuste de las Políticas de Gestión del Talento Humano en el periodo 2.025.-

Mediante Resolución D.A. N° 59 de fecha 29 de Junio de 2.012, se adoptó e implementó el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados.-

La Contraloría General de la República, por Resolución CGR N° 377 de fecha 13 de Mayo de 2.016, “Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno – MECIP: 2015”, estableció los requerimientos básicos que deberán estar desarrollados e implementados para asegurar un efectivo control interno Institucional, y que serán objeto de evaluación y auditoría.-

La norma de referencia prevé, en el componente “Ambiente de Control”, punto 4 “Política de Gestión del Talento Humano”, el deber de asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas, para luego ser aprobadas por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo.-

A través de la Resolución J.E.M./D.G.G./S.G. N° 511/2.024 del 26 de Septiembre de 2.024, se aprobó las Políticas de Gestión del Talento Humano – Versión II, del Jurado

de Enjuiciamiento de Magistrados, en el marco de la implementación de la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno MECIP: 2015.-

Con base en el Informe de la Contraloría General de la República, a lo resuelto por el Comité de Control Interno Institucional, y atendiendo a que este Estamento se encuentra comprometido en promover el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos mediante el establecimiento de políticas y prácticas orientadas a una adecuada gestión del talento humano, corresponde actualizar dichas políticas.-

La Ley N° 6.814/2.021 «*Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados Judiciales. Agentes Fiscales, Defensores Públicos y Síndicos de Quiebra y deroga la Ley N° 3729/2029 “Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga leyes antecedentes”, y sus modificatorias*», en su Artículo 2° incisos a) y c) faculta al Presidente a: “a) *Ejercer la representación del Jurado; b)...*; c) *Suscribir las providencias de mero trámite, los oficios y los documentos de gestión administrativa;...*”.-

Por tanto, en uso de sus atribuciones legales,

**EL PRESIDENTE DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE
MAGISTRADOS
R E S U E L V E:**

Art. 1º: **APROBAR** las Políticas de Gestión del Talento Humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, Versión III, conforme al Anexo que forma parte de ésta Resolución.-

Art. 2º: **ENCOMENDAR** a la Dirección General de Talento Humano la socialización e implementación de las Políticas y el monitoreo pertinente, con el fin de la aplicación efectiva de los procesos aprobados en ésta Resolución.-

Art. 3º: **DEJAR SIN EFECTO** la Resolución J.E.M./D.G.G./S.G. N° 511/2.024 del 26 de Septiembre de 2.024, en todas sus partes, sobre la base de los fundamentos vertidos en esta decisión.-

Art. 4º: **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida, archivar.-

Ante mí:

Maria Gabriela Irin

Secretaria General

César Antonio Garay

Presidente

ANEXO

RESOLUCIÓN J.E.M./D.G.G./S.G. N° 470/2.025.-

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – VERSIÓN III DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA SISTEMAS DE CONTROL INTERNO MECIP: 2015.-----



Norma de
Requisitos Mínimos
para Sistema de
Control Interno

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – VERSIÓN III

1. Objetivo General.

Establecer las políticas, responsabilidades y mecanismos de gestión del Talento Humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados (JEM), orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, la transparencia en los procesos institucionales y el fortalecimiento del control interno, en concordancia con el Plan Estratégico Institucional y los valores éticos del servicio público.

2. Alcance.

Esta política es aplicable a todos los Funcionarios, contratados y personal en comisión de servicios que presten funciones en el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, abarcando las etapas de planeación, incorporación, desarrollo, evaluación y retiro del personal.

3. Principios Rectores.

La gestión del Talento Humano se regirá por los siguientes principios Institucionales:

- **Ética y Honestidad:** conducta transparente y proba en el ejercicio de la función pública.
- **Mérito e Idoneidad:** selección y promoción basadas en competencias y desempeños.
- **Transparencia:** apertura de la información y rendición de cuentas en todos los procesos.
- **Equidad e Igualdad de Oportunidades:** trato justo y no discriminatorio.
- **Imparcialidad:** decisiones objetivas, sin influencias indebidas.
- **Eficiencia y Eficacia:** uso responsable de los recursos Institucionales para el logro de resultados.
- **Compromiso Institucional:** sentido de pertenencia y servicio a la ciudadanía.

4. Políticas Específicas.

4.1 Política de Planeación del Talento Humano.

El JEM planificará su Talento Humano con base en los objetivos estratégicos y operativos Institucionales, asegurando que las necesidades de personal, competencias y perfiles estén alineadas con la misión y visión Institucional.

- **Responsable:** Dirección General de Talento Humano.
- **Indicador:** Porcentaje de cargos con perfil actualizado conforme al Plan Estratégico Institucional.
- **Seguimiento:** Informe anual al Comité de Control Interno.

4.2 Política de Incorporación del Talento Humano.

La incorporación de personal se realizará conforme a las disposiciones legales aplicables, mediante procesos transparentes, basados en mérito, igualdad de oportunidades y adecuación al perfil requerido.

Incluye las fases de selección, inducción y reinducción del personal.

- **Responsable:** Dirección General de Talento Humano.
- **Indicador:** Porcentaje de incorporaciones con evaluación de mérito documentada.
- **Evidencia:** Expedientes de selección y actas de inducción.

4.3 Política de Desarrollo del Talento Humano.

El JEM garantizará oportunidades permanentes de capacitación, formación, bienestar y compensación, promoviendo el crecimiento profesional y personal de sus Funcionarios.

- **Responsable:** Dirección General de Talento Humano.
- **Indicadores:**
 - % de Funcionarios capacitados según el Plan Anual de Capacitación.
 - % de programas de bienestar implementados.
- **Evidencia:** Plan y reporte de capacitación; registro de actividades de bienestar laboral.

4.4 Política de Evaluación de Desempeño.

Se establecerá un proceso objetivo, transparente y documentado de evaluación de desempeño, orientado al mejoramiento continuo, la retroalimentación y la toma de decisiones sobre promoción, capacitación o reconocimiento.

- **Responsable:** Dirección General de Talento Humano.
- **Indicadores:**
 - % de servidores públicos evaluados en el periodo anual.
 - % de evaluaciones con plan de mejora implementado.
- **Evidencia:** Informes de evaluación y planes individuales de desarrollo.

4.5 Política de Retiro del Personal.

El retiro del personal se registrará por las disposiciones legales vigentes y garantizará el respeto a los derechos laborales, la transparencia en los procedimientos y la correcta transferencia del conocimiento Institucional.

- **Responsable:** Dirección General de Talento Humano.
- **Evidencia:** Expedientes de retiro y actas de entrega de funciones.

5. Roles y Responsabilidades Institucionales.

Nivel Institucional	Responsabilidades
Presidencia del JEM	Aprobar las políticas, supervisar su aplicación y rendir cuentas sobre los resultados de gestión.
Dirección General de Talento Humano	Implementar, documentar y actualizar los procesos de gestión del talento humano.
Comité de Control Interno	Monitorear la aplicación de las políticas y verificar la existencia de evidencias de cumplimiento.
Servidores Públicos	Cumplir con las disposiciones establecidas y participar en las acciones de desarrollo Institucional.

6. Seguimiento y Evaluación.

El cumplimiento de la política aprobada será monitoreado anualmente por la Dirección General de Talento Humano y evaluado por el Comité de Control Interno, utilizando los indicadores definidos y los informes de desempeño Institucional.

Los resultados se integrarán en el Informe de Evaluación de Control Interno MECIP, conforme al calendario Institucional.

7. Socialización y Mejora Continua.

La Dirección General de Talento Humano implementará un plan de difusión y capacitación interna sobre las políticas y prácticas de gestión de talento humano, mediante:

- Jornadas informativas semestrales.
- Materiales Institucionales de orientación.
- Espacios de retroalimentación y propuestas de mejora.

Los resultados de la implementación serán revisados periódicamente para su ajuste y actualización conforme a las necesidades Institucionales y los hallazgos del sistema de control interno.

8. Vigencia.

La Política de Gestión del Talento Humano entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante Resolución Institucional, dejando sin efecto versiones anteriores.

Versión	Fecha de aprobación	Responsable de revisión	Vigencia	Cambios realizados
III	2.025	Dirección General de Gabinete - Comité de Control Interno - CCI	2.025 - 2.026	Objetivo General – Alcance – Se establece para las políticas: responsable, indicadores, evidencia – seguimiento y evaluación

César Antonio Garay

Presidente