

MISIÓN: Ser la mejor ciudad del país en calidad de vida de sus habitantes, altamente productiva y plenamente integrada al proceso del desarrollo nacional, con altos niveles de competitividad, con residencias, comercios e Industrias en equilibrio, con seguridad social, responsabilidad ambiental y con una economía sostenible.



VISIÓN: Gobierno municipal eficiente, participativo, solidario y transparente, que propicie con igualdad de oportunidades el bienestar de los ciudadanos para su desarrollo integral, equilibrado y sostenible.

RESOLUCIÓN I.M. N° 121/2026

POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – VERSIÓN 2 DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA ELISA, CONFORME A LOS LINEAMIENTOS DEL MECIP:2015

Villa Elisa, 11 de febrero de 2026

VISTO: La necesidad de realizar el seguimiento a las normas del Sistema de Control Interno de la Municipalidad de Villa Elisa, con el compromiso de mejora continua asumido por la Municipalidad, y lo establecido la Resolución de la Contraloría General de la República N° 377 del 13 de mayo de 2016, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP 2015, y,

CONSIDERANDO: Que el Intendente Municipal demostrando el compromiso con las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno, en reunión con el Comité de Control Interno, enfocados en mejora continua de sus servicios, aprovechando las herramientas normativas y lineamientos de control interno dispuesto por el Organismo Superior de Control, por lo que se hace necesario la aprobación de la Política de Talento Humano, a fin dar cumplimiento, dar cumplimiento al Modelo Estándar de Control Interno.

El Artículo 60 de la Ley 1535/99 De Administración Financiera del Estado, con relación al Control interno, señala que "...está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente

POR TANTO, LA MUNICIPALIDAD DE VILLA ELISA EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES;

RESUELVE:

Art. 1º: Adoptar la política de desarrollo del Talento Humano del personal de la Municipalidad en cumplimiento a lo establecido por la Norma de Requisitos Mínimos para sistemas de control interno Mecip 2015, asumiendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios, requeridas para el cumplimiento de los propósitos de la institución, a través de los siguientes procesos.

1. Etapa de Planeación

1.1. Identificación de Necesidades de Talento Humano

La Dirección de Gestión del Talento Humano en forma conjunta con los responsables de las demás Direcciones Municipales, definirá la cantidad del personal, las características y competencias requeridas por la Municipalidad, para dar una cobertura de alta calidad del servicio, conforme con la naturaleza legal.

2. Etapa de Incorporación

2.1. Selección del Talento Humano

La Dirección de Gestión del Talento Humano, seleccionará al postulante mejor calificado para dar cobertura a las necesidades de la Institución, basado en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, eficiencia, promoviendo la inclusión de personas con discapacidad, la igualdad de género y la no discriminación, conforme a las normativas vigentes y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Ang. Romina Pettinati
Secretaria General



Sergio A. Estigarribia M.
Intendente Municipal
Ciudad de Villa Elisa

MISIÓN: Ser la mejor ciudad del país en calidad de vida de sus habitantes, altamente productiva y plenamente integrada al proceso del desarrollo nacional, con altos niveles de competitividad, con residencias, comercios e industrias en equilibrio, con seguridad social, responsabilidad ambiental y con una economía sostenible.



VISIÓN: Gobierno municipal eficiente, participativo, solidario y transparente, que promueva con igualdad de oportunidades el bienestar de los ciudadanos para su desarrollo integral, equilibrado y sostenible.

2.2. Inducción

La Dirección de Gestión del Talento Humano, impulsará y promoverá la integración del Talento Humano seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia.

3. Etapa de Permanencia y Desarrollo

3.1. Reinducción

La Dirección de Gestión del Talento Humano, ejecutará el proceso de reinducción con el objetivo de reorientar al Talento Humano Municipal, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

3.2. Formación y Capacitación del Funcionario Municipal

La Dirección de Gestión del Talento Humano, identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y actitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas Direcciones Municipales, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión municipal.

3.3. Promoción y Compensación

La Dirección de Gestión del Talento Humano diseñará y gestionará, conforme a la política de remuneraciones dictada por el órgano rector y la disponibilidad presupuestaria, un sistema de promoción y compensación basado en el mérito y el desempeño.

Se establecerán carreras administrativas con itinerarios de progresión claros que permitan el ascenso (progresión vertical a puestos de mayor complejidad) y la promoción (progresión horizontal por mérito y desempeño), de conformidad con los procedimientos de concurso y evaluación establecidos en las normativas vigentes.

3.4. Evaluación de Desempeño

La Dirección de Gestión del Talento Humano consolidará periódicamente la información relacionada con el rendimiento del Personal de todas las Direcciones Municipales, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia.

3.5. Bienestar del Talento Humano

La Dirección de Gestión del Talento Humano promoverá el bienestar integral de los funcionarios, fomentando la salud física y mental, la conciliación vida-trabajo, la prevención del acoso laboral y la promoción de ambientes seguros, inclusivos y equitativos.

3.6. Clima Organizacional

La Dirección de Gestión del Talento Humano fomentará un clima laboral positivo y colaborativo, basado en el respeto, la comunicación efectiva, la confianza y la equidad. Promoverá acciones orientadas al fortalecimiento de la convivencia laboral, la prevención de conflictos, la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo, impulsará evaluaciones periódicas del clima laboral y planes de mejora continua que contribuyan al bienestar, la motivación y el compromiso del capital humano con los objetivos institucionales.



Ang. Romina Pettinati
Secretaria General
Municipalidad de Villa Elisa



Sergio A. Estigarribia M.
Intendente Municipal
Ciudad de Villa Elisa

MISIÓN: Ser la mejor ciudad del país en calidad de vida de sus habitantes, altamente productiva y plenamente integrada al proceso del desarrollo nacional, con altos niveles de competitividad, con residencias, comercios e Industrias en equilibrio, con seguridad social, responsabilidad ambiental y con una economía sostenible.



VISIÓN: Gobierno municipal eficiente, participativo, solidario y transparente, que propicie con igualdad de oportunidades el bienestar de los ciudadanos para su desarrollo integral, equilibrado y sostenible.

4. Etapa de Retiro

La Dirección de Gestión del Talento Humano diseñará y ejecutará el proceso de retiro ofreciendo al Personal Municipal que se encuentra cercano a la etapa de retiro/jubilación, las herramientas necesarias que posibiliten una mejor adaptación en esta nueva etapa y preservando la memoria institucional.

Art. 2°: Reconocer como valores y principios a aplicar para la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad los siguientes:

- Compromiso con la comunidad: Es el proceso que implica la colaborar con individuos, grupos o comunidades para abordar cuestiones, resolver problemas y tomar decisiones que les afectan.
- Respeto: Reconocemos las diferencias individuales e inalienables de funcionarios/as y de nuestros usuarios, y les brindamos un trato cordial que contribuya a la convivencia armónica.
- Transparencia: forma de hacer visible la función pública, ejecutándola de acuerdo con las normas constitucionales y legales, aceptando y facilitando que la gestión sea observada en forma directa por los grupos de interés; implica el deber de rendir cuentas a la gestión.
- Vocación de servicio: servir a los demás a través de la empatía, ponerse en el lugar del otro a través del optimismo y con conocimientos científicos específicos.
- Responsabilidad: Reconocemos las consecuencias de nuestras actuaciones y de sus impactos en lo demás y en la Institución; evaluamos esas consecuencias y tomamos las medidas correctivas pertinentes para alcanzar los objetivos institucionales.
- Eficiencia: capacidad de lograr objetivos utilizando la menor cantidad de recursos (tiempo, dinero, esfuerzo), implica hacerlo de forma responsable, transparente y buscando el mayor beneficio para la optimización de recursos municipales.
- Eficacia: capacidad de lograr objetivos de manera correcta y responsable, actuando con compromiso con el desarrollo de las actividades municipales.
- Integridad: actuar siempre con honestidad, ética y firmeza en los propios principios y valores inculcados en la Institución, sin importar las circunstancias.
- Igualdad y No Discriminación: reconocemos que todas las personas nacen libres, con igual dignidad y merecen los mismos derechos y oportunidades, sin distinción alguna por características como raza, género, origen, religión o condición social; son pilares de los derechos humanos, buscando justicia y eliminación de barreras para un trato justo y equitativo para todos.

Art. 3°: Designar a la dependencia responsable de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad la revisión anual de la pertinencia de la presente política y proceda a gestionar los ajustes si corresponde.

Art. 4°: Comunicar a quienes corresponda, anotar, registrar, y cumplido, archivar.



Abg. Romina María Pettinati Fleitas
Secretaria General



Sergio Agustín Estigarribia Medina
Intendente Municipal