

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL

RESOLUCIÓN TSJE N.º 302/2023

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA JUSTICIA ELECTORAL VERSIÓN 2, ACORDE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS MECIP: 2015." -----

Asunción, 28 de diciembre de 2023.

VISTO: el anteproyecto de Política de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral, elaborado por la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección de Planificación Estratégica y la Coordinación General MECIP, acorde a la Norma de Requisitos Mínimos 2015; y -----

CONSIDERANDO:

QUE, la Ley N.º 635/95, "Que reglamenta la Justicia Electoral", en el artículo 1º establece: *"La Justicia Electoral goza de autarquía administrativa y autonomía jurisdiccional dentro de los límites establecidos en la presente Ley"* y el artículo 6º, expresa, entre otros, lo siguiente: *"Son deberes y atribuciones del Tribunal Superior de Justicia Electoral a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las Leyes; u) Adoptar las providencias requeridas para el cumplimiento de las finalidades que le asignan esta Ley y el Código Electoral; v) Elaborar los reglamentos que regulen su funcionamiento y los demás que sean necesarios para el cumplimiento de las Ley Electoral"* -----

QUE, la Resolución de la C.G.R. N.º 377 de fecha 13 de mayo de 2016, de la Contraloría General de la República, adopta como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República, la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno, MECIP:2015. -----

QUE, por Resolución TSJE N.º 44/2019 de fecha 14 de junio de 2019, se adopta en la Justicia Electoral la norma denominada MECIP:2015, y se disponen las medidas tendientes al inicio de su implementación en la institución, entre uno de sus requisitos establece: *"La institución debe asegurar que las políticas de gestión de talento humano sean revisadas periódicamente, para asegurar que permanecen pertinentes y aprobadas"* -----

QUE, por Resolución TSJE N.º 12/2021 de fecha 08 de febrero de 2021, se aprueban las políticas de talento humano institucional, versión 1 de la Justicia Electoral, acorde con la Norma de Requisitos Mínimos 2015. -----



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302 /2023

QUE, por Resolución TSJE N.º 176/2023 de fecha 14 julio de 2023, se adecua y se aprueba la estructura orgánica de la Justicia Electoral. -----

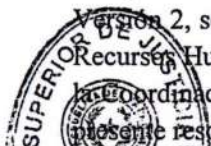
QUE, el Código de Buen Gobierno en su artículo 14º establece "*Políticas de Gestión del Talento Humano. Compromiso con la protección y desarrollo del talento humano. La Justicia Electoral se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales; garantizando la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los proceso de planeamiento, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, bienestar social y desvinculación. Además, fomentará la profesionalización y capacitación de sus funcionarios a fin de lograr el capital humano requerido para el logro de los objetivos de la institución y del país, teniendo presentes los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que competen en su accionar*"; así mismo de conformidad a lo establecido en el Código de Buen Gobierno de la Justicia Electoral versión 3, en su artículo 9º. -----

QUE, las Políticas de Gestión del Talento Humano son fundamentales para el control interno de la institución, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por personas, siendo los funcionarios quienes hacen efectivo el control y garantizan las condiciones básicas para el logro de los objetivos de la Justicia Electoral, de acuerdo con la normativa legal vigente, que es necesario establecer formalmente la política general y las Políticas de Gestión del Talento Humano en la institución, que constituyan las directrices, lineamientos y orientación en la gestión y administración de los recursos humanos de la Justicia Electoral. -----

POR TANTO, conforme a la Constitución Nacional y a las disposiciones legales precedentes, **el TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL**. -----

RESUELVE:

- 1) **APROBAR** la Política de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral, Versión 2, según la Norma de Requisitos Mínimos 2015, elaborada por la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección de Planificación Estratégica a través de la Coordinación General MECIP, detalladas en el Anexo I que forma parte íntegra de la presente resolución. -----



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302 /2023

2) **ENCOMENDAR** a la Dirección de Planificación Estratégica a través de la Coordinación General MECIP y la Dirección de Recursos Humanos, arbitrar los mecanismos para la revisión de las Políticas de Gestión del Talento Humano, en un plazo no mayor de dos años, o con anterioridad en caso de que la Institución estime conveniente, para asegurar su pertinencia y adecuación. -----

3) **DISPONER** la vigencia de la presente resolución al día siguiente de su firma. La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Planificación Estratégica a través de la Coordinación General MECIP, están encargadas de la difusión de la misma y de hacer cumplir las Políticas de Gestión de Talento Humano de la Justicia Electoral. -----

4) **ARBITRAR** las medidas administrativas necesarias para que la Auditoría Interna evalúe la implementación efectiva de las Políticas de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral al cierre de cada ejercicio fiscal. -----

5) **COMUNICAR**, a quien corresponda y cumplido, archivar. -----



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302 /2023

ANEXO I

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA JUSTICIA ELECTORAL

POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN

La Justicia Electoral incorpora dentro de la Política de Gestión del Talento Humano la planificación estratégica de requerimientos de personal para el desarrollo de procesos de trabajo. Este enfoque considera el Plan Operativo Institucional y el presupuesto anual aprobado, con el propósito de asegurar la eficiencia y eficacia del proceso del talento humano, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se garantiza el respeto a la autarquía institucional y al principio de mutuo control en la integración del plantel del personal.

En la Política de Gestión del Talento Humano, la Justicia Electoral incorpora un plan institucional alineado con la misión, visión, al plan operativo institucional y al presupuesto aprobado. Este plan asegura el cumplimiento de los objetivos institucionales, manteniendo el principio de mutuo control en la integración del personal dentro del plantel.

POLÍTICAS DE SELECCIÓN

La Justicia Electoral goza de Autarquía Administrativa y Autonomía Jurisdiccional según la Ley N.º 635/1995. El artículo N.º 6 señala como algunas de las atribuciones del Tribunal Superior de Justicia Electoral, las siguientes: "inciso g) ejercer la superintendencia con potestad disciplinaria sobre toda la organización electoral de la república; inciso w) designar a los funcionarios judiciales y administrativos dependientes de la Justicia Electoral y removerlos de conformidad con el Estatuto del Funcionario Público". Esto significa, que la Ley no solo supedita a la Justicia Electoral la administración de sus recursos financieros, sino también la organización de sus recursos humanos incluyendo la capacidad de nombrar a sus funcionarios, en su caso removerlos y aplicar sanciones disciplinarias, según el Régimen Sumarial Institucional vigente.

En consecuencia, a su rol constitucional y a la naturaleza de sus funciones, basados en el principio del mutuo control establecido en el artículo N.º 87 de la Ley N.º 635/1995, y acorde a los objetivos y necesidades institucionales, el Tribunal Superior de Justicia Electoral designa el personal permanente y contratado conforme a las necesidades del servicio y la misión institucional.



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY



CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302/2023

El Acuerdo y Sentencia N.º 1347, emitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a la acción planteada por el Tribunal Superior de Justicia Electoral en contra del artículo N.º 1 y otros de la Ley N.º 1626/2000 "De la Función Pública" que declaran su inaplicabilidad en relación a la institución, atendiendo, entre otros fundamentos, que la Ley N.º 635/1995, reafirma el carácter autónomo del órgano tanto en lo administrativo como en lo jurisdiccional, y que la misma no solo supedita a la Justicia Electoral la administración de sus recursos financieros, sino también la organización de sus recursos humanos.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley N.º 635/1995, en concordancia con la acción de inconstitucionalidad señalada y en base al principio de mutuo control, se realiza la selección de personal para cumplir funciones, ya sea como personal permanente o contratado. Durante este proceso, se aplican criterios tales como la nacionalidad paraguaya, el cumplimiento de contar con la mayoría de edad o ajustarse a las excepciones establecidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia, así como el Código Laboral. Además, se requiere la justificación del cumplimiento de las obligaciones personales previstas por la Constitución Nacional y las leyes, la presentación de certificados de antecedentes judiciales y policiales, y la demostración de idoneidad y capacidad a través de evaluaciones realizadas por la Dirección de Recursos Humanos en colaboración del Instituto Técnico Superior de Formación en Política Electoral (IPEL), Bienestar Social y Desarrollo del Personal. Estas evaluaciones comprenden diversas etapas, como la verificación de documentación, entrevista de perfil social y pruebas psicotécnicas llevadas a cabo por profesionales designados del Departamento de Evaluación del Personal.

El proceso de selección finaliza con charlas de orientación impartidas por el Instituto Técnico Superior de Formación en Política Electoral (IPEL) con evaluaciones sobre aspectos institucionales y la presentación de resultados para la autorización del ingreso a la institución mediante acto administrativo.

POLÍTICAS DE INDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con otras áreas institucionales relacionadas con capacitaciones son las encargadas de llevar a cabo el proceso de inducción para los funcionarios recién incorporados. Este proceso tiene como objetivo proporcionar información clave sobre la misión y visión de la institución, el organigrama general y específico, reglamentos, código de ética, código de buen gobierno y los demás documentos institucionales vigentes.

Así también, la Dirección de Recursos Humanos se encarga de gestionar las acciones específicas para que cada personal, ya sea permanente o contratado, pueda adaptarse de manera efectiva al perfil de su función asignada. Este enfoque busca asegurar que el personal esté alineado con los planes y metas de sus respectivas áreas, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302 /2023

La orientación no se limita solo a la información estructural de la institución, sino que también se centra en fortalecer la integración del funcionario en la cultura de la institución. Esto se logra estimulando el aprendizaje continuo, fomentando el desarrollo individual y organizacional. Un aspecto crucial de la inducción es garantizar que los funcionarios estén plenamente informados sobre el marco legal y normativa vigente. Este enfoque busca crear conciencia sobre los derechos y obligaciones, promoviendo así un entorno de trabajo informado y ético.

POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con otras áreas institucionales relacionadas con capacitaciones, llevará a cabo de manera periódica el proceso de reinducción de los funcionarios. Este proceso tiene como objetivo principal fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios y reorientarlos en virtud a los cambios generados por las reformas en la organización de la institución.

La reinducción se planteará para abordar ajustes en áreas específicas, trabajos o funciones, con el propósito de adaptar a los funcionarios a nuevas dinámicas y enfoques. El objetivo final es alcanzar los niveles de productividad deseados en el marco de las transformaciones institucionales.

Este proceso de reinducción no solo informará sobre los cambios en la organización, sino que también se esforzará por socializar y actualizar al personal, permitiéndoles integrarse de manera efectiva en el nuevo contexto. La colaboración activa y la participación de los funcionarios serán fundamentales para garantizar el éxito de este proceso de reinducción y para cultivar un ambiente de trabajo dinámico y adaptativo.

POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para el logro de los objetivos, la Dirección de Recursos Humanos, identificará los funcionarios que requieran adquirir nuevos conocimientos y habilidades para desempeñar de manera óptima las tareas asignadas. Este enfoque busca la optimización del talento humano y el fortalecimiento del personal de la institución.

En colaboración con el Centro de Información, Documentación y Educación Electoral (CIDEE), el Instituto de Formación en Política Electoral (IPEL) y otras áreas vinculadas a la capacitación, se desarrollarán planes de formación que incluirán cursos, talleres, conferencias, entre otras actividades. Estas iniciativas estarán centradas en el conocimiento de las normativas electorales y los procesos relacionados, con el objetivo de dotar al personal de las capacidades necesarias para cumplir con los fines de la institución.



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY



*Certifico que esta Fotocopia
es copia fiel del original.-*

Abg. José C. Domínguez Ayala
Secretario General



CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE/N.º 302 /2023

La formación y capacitación continuas no solo mejorarán las competencias individuales, sino que también contribuirán a la eficiencia y efectividad de la institución en su conjunto. Este compromiso reafirma nuestra búsqueda constante de la excelencia y el desarrollo profesional de nuestro talento humano.

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En relación con la evaluación de desempeño, la Dirección de Recursos Humanos colaborará estrechamente con las demás direcciones, áreas y dependencias, arbitrando los procesos de evaluación para asegurar el cumplimiento eficaz de las funciones y tareas asignadas a los funcionarios. El objetivo primordial será identificar posibles desajustes en el desempeño, y en caso necesario, implementar planes de reinducción, capacitación u otras medidas correctivas. Este enfoque se orienta siempre hacia el logro continuo de los objetivos institucionales y la optimización del rendimiento individual y colectivo.

La evaluación de desempeño se concibe como una herramienta integral que no solo mide el rendimiento actual, sino que también identifica oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN

Con el propósito de contar con funcionarios cada vez más competentes, idóneos y motivados en el desarrollo de sus funciones, la Justicia Electoral desarrollará procesos que permitan establecer compensaciones justas y equitativas teniendo en cuenta los perfiles, formación y capacitación, desempeño adecuado en sus funciones, responsabilidad y eficiencia, a fin de determinar los niveles de remuneración e incentivos de sus funcionarios, acorde con las disposiciones presupuestarias y los créditos asignados a la Institución que puedan destinarse a tales efectos.

La Dirección de Recursos Humanos aplicará políticas de compensación de horas extraordinarias, adicionales o días inhábiles trabajados a través de la concesión de días libres, acorde con los procedimientos establecidos para el efecto.

POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

La institución a través de Bienestar Social y desarrollo del Personal, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos, promoverá el bienestar integral de los funcionarios de la Justicia Electoral, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral desarrollando acciones que promuevan ambiente de trabajo armónico, saludable, propicio para obtener los mejores resultados teniendo un impacto significativo en la productividad y en la satisfacción de las personas que forman parte de la institución.



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 302/2023

Las políticas de bienestar social serán implementadas a través de la Coordinación General de Bienestar Social y Desarrollo del Personal, la cual contará con programas específicos. Estos programas abordarán la prevención de enfermedades y riesgos laborales, así como la promoción de la salud. La coordinación en conjunto con la Dirección de la Clínica Médica será fundamental para la ejecución exitosa de estas iniciativas.

Igualmente, deberán trabajar en forma conjunta con la Dirección del Espacio de Desarrollo Infantil N.º 547 "Semillita", a fin de garantizar el beneficio de acceso a la educación inicial de los hijos del personal de la institución en condiciones igualitarias.

POLÍTICAS DE JUBILACIÓN O RETIRO DE LOS FUNCIONARIOS

La institución acompañará, conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuesto General de la Nación del ejercicio fiscal en vigencia y a la normativa sobre desvinculación laboral y jubilación de funcionarios, con políticas que buscan proporcionar estabilidad financiera a los funcionarios que opten por la jubilación.

Estos objetivos tienen como finalidad reconocer los años de servicio dedicados a la institución, tanto en el ámbito administrativo como en aquellos aspectos que impactan en la calidad de vida del trabajador y su familia. Para el efecto, la Justicia Electoral se ajustará a las disposiciones establecidas en la normativa vigente para garantizar un proceso de jubilación justo y equitativo.

Además, la Justicia Electoral podrá diseñar planes que fomenten una actitud positiva, de reconocimiento y agradecimiento hacia el trabajo y los servicios prestados por los funcionarios que elijan acogerse a la jubilación o retiro.

La Coordinación General de Bienestar Social y Desarrollo Personal, llevará a cabo el seguimiento de los trámites de jubilación o retiro ante las autoridades competentes, garantizando así un proceso eficiente y respetuoso para aquellos funcionarios que opten por esta etapa en sus vidas profesionales.



Justicia Electoral

Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY