

*Misión: Órgano constitucional que juzga el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delitos o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, observando el debido proceso y velando por la correcta administración de justicia, en tutela de los derechos de los ciudadanos.*

RESOLUCIÓN J.E.M./D.G.G./S.G. N° 511/2024

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE 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.-**

Asunción, 26 de setiembre de 2024

**VISTO:** La necesidad de actualización de las Políticas de Gestión de 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, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, por resolución D.A. n° 59 de fecha 29 de junio de 2012, se adoptó e implementó el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay (MECIP) en el Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados.-

Que, la Contraloría General de la República por resolución CGR n° 377 de fecha 13 de mayo de 2016 “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.-

Que, así también, la resolución Presidencia n° 20 de fecha 10 de marzo de 2020, aprueba las Políticas de Gestión de Talento Humano de la institución, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP).-

Que, las políticas de gestión de talento humano consideran los procesos de planeación, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, evaluación de desempeño y retiro para el plantel de funcionarios de las instituciones públicas.-

Que, por acta del Comité de Control Interno de fecha 21 de junio de 2024, se aprobó el análisis crítico, elaborado con base en las recomendaciones recibidas en el Informe de Evaluación de la Efectividad del Sistema de Control Interno, periodo 2023, realizado por la Contraloría General de la República – C.G.R y se establece como acción revisar las políticas de gestión de Talento Humano vigentes.-

Que, en atención a que la institución debe continuar su compromiso para el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión de talento humano, deviene necesaria la actualización de dichas políticas.-

Que, la ley n° 6814/2021 «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°



...///...

*Visión: Ser una institución confiable y reconocida por la aplicación de procesos transparentes, objetivos e imparciales en el cumplimiento de su rol constitucional, para el fortalecimiento del estado de derecho, en beneficio de la sociedad.*

*Misión: Órgano constitucional que juzga el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delitos o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, observando el debido proceso y velando por la correcta administración de justicia, en tutela de los derechos de los ciudadanos.*

...//2//...

3759/2009 "Que regula el procedimiento para el Enjuiciamiento y Remoción de Magistrados y deroga las leyes antecedentes", y sus modificatorias», en su artículo 40 establece: "Las cuestiones relacionadas con el funcionamiento interno de la Institución, así como la situación jurídica de los servidor públicos del Jurado, se regirán por las disposiciones de la presente ley y los reglamentos". Asimismo, el artículo 2º incisos a) y c) de la misma ley, 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,

## LA PRESIDENTA DEL JURADO DE ENJUICIAMIENTO DE MAGISTRADOS

### RESUELVE:

**Art. 1º: APROBAR** las Políticas de Gestión de 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.-

**Art. 2º: ESTABLECER** el diseño y ejecución de los siguientes procesos de gestión de Talento Humano, que estarán clasificados en las siguientes etapas:

#### 1. Etapa de Planeación

##### 1.1 Identificación de necesidades del personal:

La Dirección General de Talento Humano, en forma conjunta con las demás dependencias de la institución, definirá la cantidad de personal, las características y las competencias requeridas, para dar una cobertura de alta calidad del servicio, alineado al Plan Estratégico Institucional.

#### 2. Etapa de incorporación del personal

##### 2.1 Selección:

La Dirección General de Talento Humano, seleccionará al servidor público apto para el cargo y así dar cobertura a las necesidades de la institución, basado en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

##### 2.2 Inducción:

La Dirección General de Talento Humano, impulsará y promoverá la integración del servidor público seleccionado a la cultura organizacional teniendo en cuenta la misión, visión, planes, funciones y procedimientos.

#### 3. Etapa de permanencia y desarrollo del personal

##### 3.1 Reinducción:

La Dirección General de Talento Humano, ejecutará el proceso de reinducción a fin de proporcionar al servidor público del JEM información actualizada relativa a la institución con el propósito estratégico de fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad del

...///...

*Visión: Ser una institución confiable y reconocida por la aplicación de procesos transparentes, objetivos e imparciales en el cumplimiento de su rol constitucional, para el fortalecimiento del estado de derecho, en beneficio de la sociedad.*

...//3//...

servicio.

### 3.2 Formación y Capacitación:

La Dirección General de Talento Humano, implementará procesos de formación y capacitación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral de los servidores públicos.

### 3.3 Compensación:

La Dirección General de Talento Humano, garantizará un proceso de compensación con énfasis en el logro de objetivos, elevados niveles de competencia, la experiencia y el compromiso con la institución.

### 3.4 Bienestar Social:

La Dirección General de Talento Humano, promoverá planes de salud, bienestar y seguridad laboral como procesos permanentes orientados a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y la inclusión de todos los servidores públicos de la institución.

### 3.5 Evaluación de Desempeño:

La Dirección General de Talento Humano, establecerá un proceso de evaluación de desempeño transparente, justo y equitativo, para medir sistemáticamente la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

## 4. Etapa de retiro

### 4.1 Retiro:

La Dirección General de Talento Humano, cumplirá con las leyes laborales vigentes referentes al retiro y/o jubilación.

**Art. 3º: DISPONER** como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas de desarrollo del talento humano establecidas en la presente resolución, los siguientes objetivos:

- Facilitar el mejoramiento de capacidades y habilidades de los servidores públicos, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- Promover una compensación justa y equitativa conforme a la Ley y sus reglamentos.
- Promover el cumplimiento de la igualdad y no discriminación.
- Integrar a los servidores públicos de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
- Velar porque las condiciones de trabajo de los servidores públicos sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

**Art. 4º: ADOPTAR** los siguientes valores para la gestión del desarrollo del Talento Humano:

- Honestidad
- Ética

...//...  


*Misión: Órgano constitucional que juzga el desempeño de los magistrados judiciales, agentes fiscales y defensores públicos por la supuesta comisión de delitos o mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, observando el debido proceso y velando por la correcta administración de justicia, en tutela de los derechos de los ciudadanos.*

...//4//...

- Transparencia
- Eficiencia y Eficacia
- Compromiso
- Objetividad
- Confiabilidad
- Integridad
- Independencia
- Imparcialidad

**Art. 5º: 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 la presente resolución.-

**Art. 6º: DEJAR SIN EFECTO** la Resolución Presidencia n° 20/2020 que aprueban las Políticas de Gestión del Talento Humano del Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, en el marco de la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP), en todas sus partes.-

**Art. 7º: COMUNICAR** a quienes correspondan, cumplida, archivar.-

Ante mí:

*Abg. Ma. Gabriela Inés Elizalde*  
Secretaria General



*Prof. Dra. Alicia Pucheta Vda. de Correa*  
**PRESIDENTA**

*Visión: Ser una institución confiable y reconocida por la aplicación de procesos transparentes, objetivos e imparciales en el cumplimiento de su rol constitucional, para el fortalecimiento del estado de derecho, en beneficio de la sociedad.*