

Asunción, 2 de febrero de 2023.

## INFORME AI 05/2023

### ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO (Resolución STP 372/2019)

Hemos procedido al análisis de la implementación y cumplimiento de las Políticas de Talento Humano, del cual surge el siguiente informe:

#### ALCANCE

Corresponde el análisis de cumplimiento de las Políticas de Talento Humano del periodo 2022 conforme a la Resolución STP N° 372/2019.

#### 1. PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO

Si bien hay evidencias de las gestiones realizadas en el cumplimiento de algunas políticas, tales como capacitación del personal, así también trámites pertinentes de selección del personal idóneo para cubrir cargos vacantes; sin embargo no se visualiza un documento en el que se detallen las acciones específicas, cronológicas, ni metodológicas a seguir, que represente un Plan Estratégico o de Gestión de Personas, como fuera recomendado ya anteriormente por esta Auditoría, conforme a mencionada política definida en la Resolución STP N° 372/2019.

**Recomendamos: A la Dirección de Talento Humano elaborar e implementar un Plan Estratégico de Talento Humano que contribuya al logro de los objetivos los Objetivos Institucionales.**

#### 2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Fueron analizadas las evidencias del ejercicio 2022, y ellas muestran la emisión de las siguientes Resoluciones:

- a) Resolución STP N° 48/2022. POR EL CUAL SE APRUEBAN EL PLAN DE NECESIDADES DE DOTACIÓN POR CONCURSO PARA VARIOS CARGOS, EN LA SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Y sus modificaciones por las Resoluciones STP N° 111 y 173 ambos del 2022.
- b) Resoluciones STP N° 49/2022, N° 50/2022 y N° 174/2022, por las cuales se conformaron Comisiones de selección para Concursos internos de promoción, de méritos simplificado y desprecarización respectivamente. Así también, la Res. 180/2022 del 05 de octubre de 2022 para concursos de méritos que serán convocados por la STP.

Como resultado del presente análisis, queda constatado el cumplimiento en el periodo evaluado, de esta Política trazada en la Res. STP N° 372/2019, que prevé las contrataciones, nombramientos o promoción de funcionarios, a través de gestiones que permitan la transparencia de los concursos, conforme lo establece la Ley N° 1626/2000 "De la Función Pública".

### 3. INDUCCIÓN

Con respecto al cumplimiento de esta política hemos observado planillas firmadas por nuevos funcionarios recién incorporados a la institución en el periodo evaluado, en distintas modalidades (pasantes, contratados); sin embargo, el documento no evidencia la inducción realizada, debido a que no describe las acciones o procedimientos que fueron seguidas para brindar al funcionario material relevante, referente a las normativas generales de la institución.

**Recomendamos: A la Dirección de Talento Humano, elaborar, aprobar e implementar el formato que incluya los campos necesarios que evidencien el cumplimiento de inducción a nuevos funcionarios**

### 4. DISEÑO DE CARGOS

No visualizamos evidencias de diseños de cargos durante el ejercicio 2022. Como tampoco se observa actualización de perfiles de cargos, conforme al anexo de la Resolución STP 287/19.

Tampoco visualizamos el Plan de Cargos, Carreras y Salarios, conforme a las Políticas de Gestión del Empleo prevista en la Res. STP N° 372/2019.

**Recomendamos a la Dirección de Talento Humano:**

**Liderar el proceso de actualización y aprobación del Manual de Funciones y Perfiles de Cargos con la Dirección conjuntamente con la Dirección de Calidad.**

### 5. POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

La evaluación de desempeño a funcionarios para el ejercicio 2022 fue realizada conforme a la Resolución STP N° 314/2015. Sin embargo, no se evidencia el cumplimiento de la citada resolución en el apartado VII de su Anexo I, donde refiere como una de las funciones de la Comisión de Evaluación, el acto de Informar a la Máxima Autoridad de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño. No consta un informe ejecutivo remitido a la MAI, que logre reflejar la medición de capacidades y pueda servir de parámetro para la toma de decisiones, en miras a una mejor utilización de los recursos humanos institucionales.

**Recomendamos: A la Dirección de Talento Humano, completar el proceso evaluativo, con la remisión del Informe de los resultados obtenidos a la MAI.**

### 6. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Se evidencia que la Dirección de Talento Humano, ha realizado algunas gestiones tendientes a obtener la aprobación de un Plan de Capacitaciones 2022, sin embargo, el Presupuesto de Gastos aprobado no contemplaba asignaciones en el objeto de gasto 291 Capacitaciones del Personal del Estado.

Hemos observado durante el ejercicio 2022, que la Dirección de Talento Humano promocionó a través del correo institucional cursos de carácter gratuito, así como becas internacionales ofrecidas, a las que funcionarios de la institución accedieron durante el periodo evaluado, por lo que estas acciones permitieron, aun sin recursos disponibles, mejorar la capacidad de los funcionarios; sin embargo en algunos casos los cursos ofrecidos desde el área no guardan relación a las funciones que cumplen dentro de la institución, de allí la importancia de un plan de capacitación elaborado, conforme a necesidades.

**Recomendamos: A la MAI a través de la Dirección de Talento Humano y a la Dirección General de Administración y Finanzas, prever recursos dentro del presupuesto para capacitación del funcionario en cada ejercicio, que permita mejorar la competencia de los funcionarios en el**

**cumplimiento de sus funciones, en particular considerando que el talento humano es una de las debilidades en la institución, situación que puede limitar el cumplimiento efectivo de los procesos institucionales y afectar directamente el cumplimiento de los objetivos institucionales.**

## **7. POLITICA DE BIENESTAR DEL PERSONAL**

Hemos constatado el cumplimiento de esta política a través de los beneficios otorgados al funcionario, tales como Seguro Médico, Pago de Bonificaciones por ayuda escolar y alimenticia, además de otros recursos otorgados a los funcionarios dentro de la institución relacionados a su bienestar en el desenvolvimiento cotidiano de sus funciones en la institución.

Con respecto al Plan de Bienestar del Personal mencionado en la Res. 372/2019 como medio de cumplimiento de esta Política, no observamos el documento aprobado e implementado, que fuera ya elaborado en ejercicios anteriores, que a la fecha del análisis no ha sido concluido.

**Recomendamos: A la Dirección de Talento Humano concluir las gestiones para el ajuste, aprobación y posterior implementación del Plan de Bienestar; o en su defecto ajustar la política vigente, conforme a la realidad institucional.**

Es mi informe,

Gilda González  
Auditora Interna Institucional

