

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

RESUMEN DE LA RESOLUCIÓN

Asunto:	Políticas de Talento Humano
Fecha:	25/03/2026
Marco regulatorio:	Resolución DNCP N.º 4070/2024
Vigencia:	Desde su emisión

TÍTULO:

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS (DNCP) Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN DNCP N.º 4070/2024

VISTO:

Que, es necesario actualizar las políticas de talento humano vigentes, con el fin de garantizar la claridad y aplicabilidad práctica, promoviendo una gestión eficiente, alineada con las necesidades actuales de la institución.

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución DNCP N.º 4070/2024, de fecha 10 de diciembre de 2024 «*POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS (DNCP) Y SE ABROGAN LAS RESOLUCIONES DNCP N.º 5368/2019, 3186/2022 Y 4555/2023*».

Que, la Ley N.º 7021/2022 «*De Suministro y Contrataciones Públicas*», en su Art. 111, establece que: «*La Dirección Nacional de Contrataciones Públicas será dirigida por el Director Nacional, nombrado por Decreto del Poder Ejecutivo...*».

La promulgación del Decreto del Poder Ejecutivo N.º 16 de fecha 15 de agosto de 2023, por el cual ha sido nombrado Director Nacional de Contrataciones Públicas, el Abg. Juan Agustín María Encina Pérez.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales, **EL DIRECTOR NACIONAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS**

RESUELVE:

Artículo 1°. **APROBAR** las Políticas de Talento Humano de la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas, conforme al anexo de la presente resolución.

Artículo 2°. **ABROGAR** la Resolución DNCP N.º 4070/2024.

Artículo 3°. **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.



Dr. AGUSTÍN ENCINA
DIRECTOR NACIONAL

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

Las Políticas de Talento Humano constituyen el conjunto de principios, lineamientos y directrices que orientan la gestión integral del capital humano, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con el Plan Estratégico Institucional y la Misión de la Institución: «Somos la entidad reguladora responsable de la gestión de contrataciones públicas, orientada a promover la eficiencia, la transparencia y la optimización de los recursos públicos».

En este marco, se establecen criterios y pautas de acción para atraer, desarrollar, motivar y retener talento, promoviendo una cultura organizacional basada en los valores de cordialidad, igualdad y no discriminación, respeto y responsabilidad, así como en los principios de imparcialidad, economía, eficiencia, integridad y transparencia. Estos principios orientarán de manera transversal todos los procesos de gestión del talento humano, asegurando su aplicación en la toma de decisiones y en la gestión institucional.

Asimismo, busca fortalecer las capacidades institucionales, garantizando condiciones que impulsen el desempeño, la innovación y la generación de valor público por parte de las personas que integran la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (DNCP).

Los principales objetivos de las Políticas de Talento Humano son:

- Fortalecer la gestión del talento humano de la institución, apoyando, orientando y asesorando a las demás dependencias, para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Favorecer el desarrollo de una gestión moderna que anticipe, oriente y fortalezca los cambios necesarios para cumplir con los objetivos estratégicos, potenciando a las personas.
- Fomentar el sentido de pertenencia, compromiso, e identidad de los colaboradores de la DNCP, orientado en los valores institucionales de cordialidad, eficiencia, igualdad y no discriminación, integridad, respeto y responsabilidad.
- Promover un ambiente/clima laboral sustentado en relaciones humanas armónicas, impulsando condiciones de trabajo que fomenten calidad de vida.

Las políticas que se definen a continuación, amparadas en el marco legal pertinente, se implementarán desde el ingreso, durante la permanencia y hasta la desvinculación del funcionario.

1. FASE DE INGRESO

1.1. Política de planeación y selección.

La planeación del talento humano permitirá identificar las necesidades de dotación, así como definir las características, perfiles y competencias requeridas para cada puesto, en función de la naturaleza de las actividades y los cargos definidos en la estructura organizacional. Para el efecto, se realizará un relevamiento de las necesidades de dotación de cada dependencia, a fin de llevar a cabo las gestiones pertinentes ante el Viceministerio de Capital Humano y

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

Gestión Organizacional dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas, para los llamados a concursos, según disponibilidad presupuestaria y la autorización de cupos o vacancias, según las reglamentaciones correspondientes.

La selección de funcionarios se efectuará a través del sistema establecido en Ley N.º 7445/2025 «De la Función Pública y del Servicio Civil» y su reglamentaciones, promoviendo la elección de los candidatos más competentes para los fines institucionales, en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, a través de las diferentes modalidades de concurso: Concurso Público de Ingreso a la Carrera del Servicio Civil, Concurso Público de Ingreso de Empleados Públicos o Concurso Interno de Ascenso.

Los concursos serán difundidos por medio del Portal Único del Empleo Público Paraguay Concurza y por las plataformas con las que cuenta la DNCP.

También se podrán incorporar funcionarios a través de la figura del traslado temporal, prevista en la Ley N.º 7445/25 «De la Función Pública y del Servicio Civil», para que funcionarios originarios de otras instituciones presten servicios en la DNCP.

1.2. Política de Inducción.

Los servidores incorporados, sean funcionarios públicos (permanentes), empleados públicos (contratados) o comisionados, pasarán por un proceso de inducción orientado a facilitar su integración a la cultura organizacional de la DNCP, promoviendo la comprensión de los valores de la institución en el desarrollo de sus funciones, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

Durante este proceso, se brindará información sobre los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno, Reglamento de Uso de Recursos, Código de Buen Gobierno, Código de Ética, y Política de Compras Públicas sostenibles, a fin de generar compromiso desde el inicio de la relación laboral y a los efectos de asegurar el conocimiento de sus funciones, derechos y obligaciones.

2. FASE DE PERMANENCIA

2.1. Política de Reinducción

A fin de potenciar el crecimiento de los funcionarios, fortalecer su aprendizaje y promover un desempeño alineado a los objetivos institucionales, se implementarán procesos de reinducción con el propósito de reorientar y actualizar a los mismos ante situaciones que impliquen cambios relevantes en el entorno laboral.

La reinducción será aplicada tanto en el marco de la movilidad interna, como cuando se produzcan reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

En todos los casos, el superior inmediato del área será responsable de llevar a cabo la reinducción correspondiente, abordando los aspectos vinculados al desempeño de sus funciones en el puesto, conforme a las descripciones de cargos

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

vigentes, así como los cambios institucionales que impacten en su labor, a fin de generar de generar compromiso, fortalecer la adaptación al cambio y promover la conciencia del impacto de sus funciones en la sociedad.

2.2. Política de Formación y Capacitación

La institución fomentará y apoyará la capacitación y especialización académica de los funcionarios, así como el desarrollo de habilidades que fortalezcan su perfil profesional, por medio de talleres, cursos, seminarios, charlas, y otras modalidades de formación, gestionados por la Dirección General de Capacitación y Atención al Usuario.

Se promoverá la participación en programas de formación técnica, haciendo énfasis en áreas estratégicas como las compras públicas, a través del Instituto Técnico Superior de Compras Públicas, así como en otras áreas que contribuyan al desarrollo integral del funcionario. Asimismo, se impulsará la formación en estudios terciarios o de posgrados mediante de los convenios gestionados desde el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional o la propia institución.

A fin de garantizar la efectividad de las acciones formativas, se implementarán mecanismos de evaluación orientados a medir el impacto en el desempeño individual y/o en los resultados organizacionales. La Dirección General de Capacitación y Atención al Usuario, será la dependencia encargada de definir, aplicar y sistematizar las metodologías e instrumentos de evaluación, así como de generar evidencias que permitan la mejora continua de los procesos de formación.

2.3. Política de Compensación

Se establecerán anualmente lineamientos para el pago de las respectivas remuneraciones que promuevan una compensación justa, equitativa y conforme a la Ley y sus reglamentaciones, con el fin remunerar a los servidores públicos por su labor. A través de la Dirección General de Administración y Finanzas, se gestionarán las compensaciones monetarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

2.4. Política de Evaluación de Desempeño

Realizamos la Evaluación de Desempeño en cada ejercicio fiscal, a fin de calificar en base a criterios preestablecidos, las conductas laborales y el logro de resultados de cada funcionario, y promover la mejora continua. Se buscará valorar el ejercicio de sus funciones, detectar necesidades de capacitación, identificar el potencial del funcionario en base a su perfil, posibilitar la movilidad interna, reasignación de funciones o promoción, y facilitar un plan de mejora. Se aplicará la herramienta homologada o proveída por el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional, según las normativas correspondientes.



Dr. Agustín Encina Pérez
Director Nacional
DNCP

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

2.5. Política de Desarrollo y Bienestar

Se buscará motivar al funcionario con la implementación de condiciones laborales adecuadas y cuidando las relaciones laborales, propiciaremos el recordatorio de fechas especiales y nos centraremos en el cuidado de las personas, para impactar en un alto nivel de productividad.

Se implementarán programas de balance vida/trabajo que repercutan e impacten en el clima laboral, generando acciones que permitan conjugar la vida laboral con la vida personal, teniendo en cuenta las normativas que nos rigen.

Contribuiremos en promover un Espacio de Desarrollo Infantil para hijos de los funcionarios como acción para impulsar el balance vida/trabajo mencionado.

Monitoreamos constantemente las situaciones que se den en los entornos laborales, aplicando los protocolos pertinentes y dando apoyo en lo que sea necesario, como en mediación de conflictos, asesoramiento, entre otros.

Promoveremos un plan de atención a la salud y prevención de enfermedades, coordinando con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social las jornadas de vacunación, así como la atención médica a través de consultorios por medio del prestador de seguro médico prepago. Apoyaremos a los compañeros que estén pasando por problemas de salud propios o de familiares realizando actividades, e impulsando campañas de donación de sangre. Promoveremos entornos de trabajo seguros, involucrándonos en el plan de emergencia y evacuación.

2.6 Política de Gestión, Movilidad y Retención del Talento Humano

La institución promoverá una gestión adecuada, planificada y sostenible del talento humano, orientada a garantizar la continuidad de las funciones misionales y el cumplimiento de los procedimientos operativos, evitando el debilitamiento de las áreas estratégicas como consecuencia de reasignaciones o desprendimientos circunstanciales de personal.

En ese sentido, toda movilidad interna, reasignación o traslado de funcionarios deberá realizarse en base a criterios debidamente justificados, priorizando en todo momento la estabilidad y operatividad de las dependencias misionales. Asimismo, se procurará que dichas acciones contemplen mecanismos de reemplazo oportuno.

La institución en el marco de la planificación de dotación identificará necesidades actuales y futuras de recursos humanos y establecerá esquemas de cobertura de vacancias.

En cuanto a la retención del talento humano, se promoverán acciones orientadas al desarrollo profesional, la capacitación continua y la mejora del clima laboral, con el propósito de fortalecer el compromiso y la permanencia del personal, especialmente en puestos críticos para la gestión institucional. Igualmente, se impulsará la identificación y gestión de riesgos asociados a la rotación de personal, implementando medidas preventivas que contribuyan a la estabilidad de los equipos de trabajo.



Dr. Agustín Encina Pérez
Director Nacional
DNCP

RESOLUCIÓN DNCP N° 850/2026

A fin de asegurar la efectividad de esta política, la Dirección General de Gestión y Desarrollo de las Personas será responsable de monitorear los movimientos de personal, evaluar su impacto en las áreas misionales y generar información que promueva la toma de decisiones oportunas.

3. FASE DE RETIRO

3.1. Política de Desvinculación

Promoveremos un proceso de desvinculación oportuno, destacando y valorando el aporte que realizaron al crecimiento de la DNCP como institución con credibilidad y valores. Ya sea por renuncia, término de contrato, retiro voluntario o jubilación, las personas responderán una encuesta de salida, con el fin de explorar los motivos por los cuales tomaron la decisión de terminar con la relación laboral, a fin de contar con información valiosa para seguir ajustando aquellos indicadores que se requieran.

La presente política será objeto de revisión periódica, al menos una vez al año, o cuando se produzcan cambios relevantes en el marco normativo, en la estructura organizacional o en los procesos institucionales, así como ante hallazgos derivados de auditorías internas o externas. Dicha revisión tendrá por finalidad asegurar su vigencia, pertinencia y adecuación a los lineamientos establecidos en la NRM-MECIP:2015.

El presente documento aplica de manera general la redacción en masculino con el objetivo de facilitar la lectura y evita la carga gráfica, haciendo mención que ello no representa discriminación de género.



Dr. Agustín Encina Pérez
Director Nacional
DNCP