



RESOLUCIÓN N°457/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA “POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR”

Pilar, 19 de noviembre de 2025

VISTO: La necesidad institucional de contar con una Política integral, formal y actualizada de Gestión de Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, que oriente de manera clara, coherente y sistemática la administración del personal administrativo, técnico, de apoyo y directivo, alineada a la Constitución Nacional de la República del Paraguay, a la Ley N.º 7445/2024 “De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil” y su Decreto Reglamentario, a la Ley N.º 5282/2014 “De libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental”, al Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay – MECIP 2015, así como al Estatuto, Carta Orgánica, Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA) y demás normativas internas vigentes de la Universidad Nacional de Pilar; y

CONSIDERANDO: Que la modernización de la administración pública, en especial en el ámbito de la educación superior, exige el desarrollo e implementación de políticas de gestión del talento humano basadas en la meritocracia, la transparencia, la integridad, la profesionalización, la digitalización y la orientación a resultados, de conformidad con los principios establecidos en la Constitución Nacional y en la Ley N.º 7445/2024.

Que, el Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, como unidad estratégica de conducción y gestión de la institución, requiere una política específica de gestión del talento humano que defina principios, objetivos, procesos, responsabilidades, indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación, que permitan garantizar un servicio civil moderno, competente y comprometido con los fines de la Educación Superior Pública.

Que, el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay – MECIP 2015 establece la obligación de documentar políticas, procesos y procedimientos que aseguren la trazabilidad, la rendición de cuentas, el control interno eficaz y la mejora continua de la gestión institucional, lo cual incluye de manera central la gestión del talento humano.

Que, la Dirección de Gestión de Talento Humano del Rectorado ha elaborado una propuesta de Política de Gestión de Talento Humano (PGTH), debidamente fundamentada en el marco jurídico vigente y en estándares internacionales de gestión del servicio civil y de gobernanza universitaria, la cual fue analizada y considerada pertinente para su aprobación.

Que, en virtud de las atribuciones conferidas por la Constitución Nacional, la Ley de Universidades, la Carta Orgánica, el Estatuto y demás normativas internas vigentes, corresponde al Rectorado aprobar la mencionada política institucional para su implementación en el ámbito del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar.



RESOLUCIÓN N°457/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA "POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR"

Pilar, 19 de noviembre de 2025

Que por Resolución N° 194/2024, el Rector de la Universidad Nacional de Pilar, resolvió delegar en la Vicerrectora las funciones de Rector, cuando éste deba desplazarse de su sede habitual, para atender compromisos inherentes a su cargo en otras ciudades del país y en el exterior, por periodos superiores a un (1) día

Por tanto,

LA VICERRECTORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

RESUELVE:

Art.1°) APROBAR la "Política de Gestión del Talento Humano del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución y tiene carácter normativo y de aplicación obligatoria para todo el personal administrativo, técnico, de apoyo y directivo del Rectorado.

Art.2°) DISPONER que todas las Direcciones Generales, Direcciones, Coordinaciones, Departamentos, Secciones y demás dependencias del Rectorado adecuen sus procesos, procedimientos y disposiciones internas a lo establecido en la PGTH, bajo responsabilidad de sus titulares y en coordinación con la Dirección de Gestión de Talento Humano.

Art.3°) ENCOMENDAR a la Dirección de Gestión de Talento Humano la implementación progresiva de la PGTH, el acompañamiento técnico a las unidades organizativas, el monitoreo de su cumplimiento, la generación de evidencias para efectos de MECIP y de auditorías internas y externas, así como la elaboración de informes semestrales de avance al Rectorado.

Art.4°) ESTABLECER que la Política de Gestión de Talento Humano será objeto de revisión integral como mínimo una vez al año, o cada vez que se produzcan cambios normativos relevantes, reformas estructurales o recomendaciones de órganos de control que así lo ameriten, debiendo proponerse al Rectorado las modificaciones que correspondan.

Art.5°) DEROGAR todas las disposiciones internas, resoluciones, reglamentos, instructivos o prácticas administrativas que se opongan a lo establecido en la presente Resolución y en la PGTH aprobada por la misma.

Art.6°) COMUNICAR y archivar.

Abg. Wilfrido Benítez Medina
Secretario General UNP

Prof. Dra. Gladys Emilce Britez Caballero
Vicerrectora UNP



RESOLUCIÓN N°457/2025

POR LA CUAL SE APRUEBA LA “POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR”

Pilar, 19 de noviembre de 2025

ANEXO

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PGTH)
RECTORADO – UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Objeto. La presente Política de Gestión del Talento Humano tiene por objeto establecer el marco conceptual, normativo y operativo que regirá la administración, desarrollo, evaluación, bienestar, disciplina, digitalización y gestión del conocimiento del personal administrativo, técnico, de apoyo y directivo del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, promoviendo un modelo de servicio civil universitario moderno, ético, transparente, profesionalizado, orientado a resultados y al servicio de la misión y visión institucional.

Artículo 2.º Fundamento normativo. La Política de Gestión del Talento Humano se sustenta en la Constitución Nacional de la República del Paraguay, especialmente en lo relativo a la igualdad, la no discriminación, la función pública y el derecho al trabajo digno; en la Ley N.º 7445/2024 “De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil” y su Decreto Reglamentario N.º 4230/2025, que establecen los principios de meritocracia, profesionalización, gestión por competencias y orientación a resultados para el servicio civil; en la Ley N.º 5282/2014 “De libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental”; en la legislación aplicable en materia de documentos electrónicos, firma digital y política de papeles cero; en el Código Laboral para aquellos casos en que corresponda su aplicación al personal contratado; en el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay – MECIP 2015; en el Estatuto y la Carta Orgánica de la UNP; en el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Anual (POA), y en las demás normas internas y externas que regulen la función pública y la gestión universitaria.

Artículo 3.º Ámbito de aplicación. La Política de Gestión del Talento Humano es de aplicación obligatoria para el personal administrativo, técnico, de apoyo y directivo que presta servicios en el Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar, cualquiera sea su modalidad de vinculación (nombramiento, contrato, comisionamiento, designación interina u otra prevista en la normativa vigente).

Artículo 4.º Definiciones básicas. A los efectos de esta política se entiende por talento humano al conjunto de personas que integran el servicio administrativo, técnico, de apoyo y directivo del Rectorado, que poseen conocimientos, competencias, habilidades, valores e identidad institucional orientados a la consecución de los objetivos de la UNP. Se entiende por gestión del talento humano al conjunto de políticas, procesos, prácticas y decisiones que, en forma articulada con la planificación estratégica, permiten planificar, atraer, seleccionar, desarrollar, evaluar, motivar, retener y desvincular al personal de manera eficaz y alineada a los resultados institucionales, al control interno y a la ética pública.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Artículo 5.º Principios rectores. La Política de Gestión del Talento Humano se rige por los siguientes principios:

a) Meritocracia: el acceso, la movilidad, la promoción, la permanencia y el reconocimiento del personal, se basan en méritos verificables, competencias, experiencia y resultados, evitando toda forma de favoritismo o discrecionalidad arbitraria.

b) Gestión por competencias: cada puesto de trabajo se define mediante un perfil que identifica conocimientos, habilidades, actitudes y competencias digitales e institucionales necesarias, y la gestión del personal se orienta a cerrar brechas entre el perfil requerido y el perfil real.

c) Integridad y ética pública: todas las actuaciones del talento humano deben ajustarse a la probidad, la honestidad, la austeridad, la lealtad institucional y la prevalencia del interés público sobre cualquier interés particular, con prevención y gestión de conflictos de interés.

d) Transparencia y rendición de cuentas: los procesos de talento humano, especialmente los concursos, nombramientos, promociones y evaluaciones, deben ser transparentes, documentados, trazables y auditables, garantizando el acceso a la información conforme a la Ley N.º 5282/2014.

e) Igualdad, inclusión y no discriminación: se garantiza la igualdad de oportunidades en el ingreso, la capacitación, la promoción y el acceso a beneficios, sin discriminación por razones de género, edad, origen social, etnia, discapacidad, religión, ideología u otras condiciones personales o sociales.

f) Humanización del trabajo y bienestar laboral: se reconoce a las personas como el centro de la organización, fomentando un clima laboral respetuoso, seguro, saludable y participativo, con atención a los riesgos psicosociales y a la conciliación entre la vida laboral y personal.

g) Transformación digital: se promueve y exige el uso de herramientas digitales institucionales, como expediente electrónico y firma digital, para optimizar los procesos, reducir tiempos, mejorar la trazabilidad y avanzar hacia la política de papeles cero.



h) Mejora continua e innovación: se fomenta la revisión periódica de procesos, la incorporación de buenas prácticas, la innovación en la gestión y el aprendizaje organizacional permanente.

Artículo 6.º Objetivos generales. Son objetivos generales de la PGTH: fortalecer el talento humano del Rectorado para contribuir al logro de los objetivos definidos en el PEI, el POA y los planes de mejora institucional; asegurar que la administración del personal se realice con criterios técnicos, normativos y éticos, minimizando riesgos y arbitrariedades; promover la profesionalización de directivos y funcionarios, articulando capacitación, evaluación y desarrollo de carrera; consolidar un entorno de trabajo saludable, inclusivo, participativo y respetuoso de los derechos humanos; y garantizar la generación de información e indicadores confiables para la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Artículo 7.º Enfoque sistémico. La gestión del talento humano en el Rectorado se organiza en subsistemas interrelacionados, que incluyen la planificación de dotaciones, la organización del trabajo y descripción de puestos, el ingreso, la movilidad y promoción, la evaluación del desempeño, la capacitación y desarrollo, la gestión de compensaciones y reconocimientos no pecuniarios, el bienestar laboral, las relaciones laborales y la disciplina, así como la desvinculación responsable y la gestión del conocimiento institucional.

Artículo 8.º Planificación del talento humano. La Dirección de Gestión de Talento Humano, elaborará anualmente un plan de necesidades de personal del Rectorado, alineado al POA y al presupuesto aprobado, identificando vacancias, perfiles críticos, necesidades de fortalecimiento de áreas y previsión de jubilaciones y desvinculaciones. Este plan será la base para la realización de concursos, designaciones interinas, contratos y procesos de movilidad interna, priorizando la utilización eficiente de recursos humanos existentes antes de nuevas incorporaciones.

Artículo 9.º Organización del trabajo y perfiles de puestos. Cada cargo del Rectorado deberá contar con un perfil de puesto aprobado, que describa sus objetivos, funciones esenciales, relaciones jerárquicas y funcionales, requisitos de formación, experiencia, competencias técnicas, competencias conductuales y competencias digitales mínimas. La actualización de los perfiles será responsabilidad de la Dirección de Gestión de Talento Humano, con participación de las unidades organizativas y validación por la autoridad competente.

Artículo 10.º Ingreso, movilidad y promoción. El ingreso al servicio civil en el Rectorado se realizará, preferentemente, mediante concursos públicos de méritos y aptitudes, conforme a la Ley N.º 7445/2024 y las reglamentaciones vigentes, aplicando criterios objetivos, instrumentos de evaluación estandarizados y matrices de ponderación transparentes. La movilidad horizontal y la



promoción vertical se basarán en el desempeño, el cumplimiento de requisitos del perfil, la formación acreditada y las necesidades institucionales, garantizando igualdad de oportunidades y evitando favoritismos. Toda decisión de movilidad y promoción deberá sustentarse en un expediente digital completo y trazable.

Artículo 11.º Evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es un proceso obligatorio, anual y sistemático, mediante el cual se valoran los resultados alcanzados por el funcionario, el grado de cumplimiento de objetivos y metas definidos, el nivel de competencias demostradas y el comportamiento en relación con los valores institucionales, generará consecuencias en términos de retroalimentación, planes de mejora, acceso a capacitación, movilidad, promoción y reconocimientos. La Dirección de Gestión de Talento Humano será responsable de coordinar el calendario y custodiar los registros.

Artículo 12.º Capacitación y desarrollo. Se implementará un Plan Anual de Capacitación del Rectorado, basado en un diagnóstico de necesidades de formación, que priorice temas de normativa pública, gestión universitaria, MECIP, contrataciones públicas, presupuesto, administración financiera, gestión documental y archivo, atención al usuario, habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, nuevas tecnologías y competencias digitales. La capacitación será considerada un derecho y un deber del funcionario, y su participación será registrada en un sistema digital. Se evaluará el impacto de la formación en el desempeño y se fomentará la creación de un Banco de Talentos que identifique personas con potencial para asumir mayores responsabilidades.

Artículo 13.º Compensaciones, incentivos y reconocimientos. Sin perjuicio de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico en materia de remuneraciones, el Rectorado podrá establecer mecanismos de reconocimiento no pecuniario, como menciones honoríficas, certificaciones de desempeño destacado, oportunidades de formación especializada, participación en proyectos estratégicos o misiones institucionales, entre otros, vinculados al desempeño sobresaliente y a contribuciones significativas a la mejora de procesos o a la innovación institucional.

Artículo 14.º Bienestar laboral y salud ocupacional. La PGETH establece como prioridad la promoción del bienestar integral del personal, comprendiendo dimensiones físicas, emocionales, sociales y organizacionales. Se favorecerá un clima laboral respetuoso, libre de violencia, acoso, hostigamiento y cualquier forma de maltrato, mediante la adopción de protocolos claros de prevención y atención de la violencia laboral y de género, en coherencia con la legislación vigente y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Se implementarán acciones de prevención de riesgos psicosociales, tales como monitoreo del estrés laboral, espacios de escucha, derivación oportuna a servicios de apoyo cuando corresponda, campañas de sensibilización y actividades de integración.



Artículo 15.º Relaciones laborales y disciplina. Las relaciones laborales en el Rectorado se registrarán por el respeto recíproco, el diálogo, la responsabilidad y la sujeción a la legalidad. Se establecerán mecanismos institucionales para canalizar consultas, reclamos y propuestas de mejora por parte del personal. La disciplina se ejercerá conforme a la normativa aplicable, asegurando el debido proceso, el derecho a la defensa y la proporcionalidad de las sanciones. La PGTH se articula con el régimen disciplinario que establezca la Ley N.º 7445/2024, su reglamentación y la normativa interna, y promueve la instalación de un Comité o instancia de Ética Institucional que apoye en la prevención y tratamiento de casos que involucren faltas éticas.

Artículo 16.º Desvinculación responsable. La desvinculación del personal, por jubilación, renuncia, supresión del cargo, reestructuración organizativa u otras causales previstas en la ley, se gestionará de manera responsable y documentada, procurando la transferencia ordenada de funciones, el resguardo del conocimiento crítico y el respeto a la dignidad de la persona. Se promoverán mecanismos de inducción inversa o traspaso de conocimientos en casos de jubilación de funcionarios de larga trayectoria.

CAPÍTULO IV

GESTIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS DEL RECTORADO

Artículo 17.º Directivos públicos. A los efectos de la PGTH, se considera directivos públicos del Rectorado a quienes ocupan cargos de dirección superior, direcciones generales, direcciones, coordinaciones, jefaturas de departamento u otras posiciones con responsabilidad de conducción de equipos, toma de decisiones estratégicas y gestión de recursos.

Artículo 18.º Acceso y requisitos. El acceso a cargos directivos se realizará, en lo posible, mediante concursos u otros mecanismos compatibles con el Decreto Reglamentario de la Ley N.º 7445/2024, valorando la experiencia en gestión pública, la formación académica pertinente, las competencias de liderazgo, la integridad y el compromiso con los valores de la universidad. En caso de designaciones políticas o transitorias, la persona designada deberá cumplir, como mínimo, con los requisitos de idoneidad y ética establecidos en la normativa.

Artículo 19.º Formación directiva. Se promoverá la creación y consolidación de una línea institucional de formación de directivos, a través de Cursos Universitarios o programa equivalente, que incluya contenidos de planificación estratégica, gestión por resultados, MECIP, gestión del cambio, gestión de riesgos, gobierno abierto, enfoque de género, derechos humanos y uso de tecnologías de información y comunicación, tomando como referencia las recomendaciones de organismos como UNESCO, OCDE y CLAD en materia de gobernanza universitaria y gestión del servicio civil.

Artículo 20.º Evaluación de directivos. Los directivos estarán sujetos a evaluaciones periódicas de desempeño, que combinen indicadores de resultados de las unidades a su cargo, evaluación por



parte de sus superiores, participación de sus equipos y la verificación del cumplimiento de estándares de integridad y liderazgo. El resultado de estas evaluaciones será insumo para la planificación de mejoras y toma de decisiones, para la formación complementaria necesaria y para la planificación de la sucesión de liderazgos.

CAPÍTULO V

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DOCUMENTAL

Artículo 21.º Principios de gestión digital. La gestión del talento humano se desarrollará preferentemente mediante plataformas digitales institucionales, de conformidad con la política de papeles cero y la legislación sobre documentos electrónicos y firma digital. Ello incluye la confección, tramitación, firma y archivo de expedientes de concursos, evaluaciones, capacitaciones, sanciones, reconocimientos, descripciones de puestos y demás actuaciones, garantizando autenticidad, integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

Artículo 22.º Competencias digitales del personal. Todo el personal administrativo, técnico, de apoyo y directivo deberá adquirir y mantener un nivel de competencias digitales acorde a las herramientas tecnológicas utilizadas por el Rectorado, incluyendo el uso de sistemas de gestión académica y administrativa, correo institucional, gestor documental, firma digital o electrónico, ofimática básica, comunicaciones virtuales y criterios de ciberseguridad. La Dirección de Gestión de Talento Humano coordinará con las unidades correspondientes la oferta de capacitación digital obligatoria y la certificación interna de competencias digitales mínimas por perfil.

Artículo 23.º Seguridad de la información. La información relativa al talento humano es considerada sensible y será gestionada conforme a principios de confidencialidad, protección de datos personales, seguridad lógica y física, estableciendo perfiles de acceso, respaldos regulares y protocolos para la prevención de incidentes de seguridad. Se articulará con las directrices del ente competente en materia de tecnologías de la información a nivel nacional y con la política de seguridad de la información que adopte la UNP.

CAPÍTULO VI

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y MEMORIA INSTITUCIONAL

Artículo 24.º Gestión del conocimiento. La PGTH reconoce que el conocimiento generado por el personal del Rectorado, en especial aquel relativo a procesos claves, normativa aplicada, experiencias de mejora, innovación en la gestión y soluciones a problemas recurrentes, constituye un activo estratégico para la institución. Por tanto, se promoverán mecanismos de identificación, documentación, almacenamiento y difusión interna de buenas prácticas, lecciones aprendidas y soluciones innovadoras, mediante repositorios digitales, manuales, instructivos, bancos de preguntas frecuentes y espacios de intercambio entre unidades.



Artículo 25.º Transferencia de puesto. Cuando se produzca la rotación, movilidad o desvinculación de un funcionario en un cargo crítico, deberá implementarse un proceso formal de transferencia de puesto, que incluya la entrega de documentos, contraseñas institucionales, archivos de trabajo, descripción de tareas en curso, contactos clave y recomendaciones para la continuidad de los procesos. Este procedimiento será definido y supervisado por la Dirección de Gestión de Talento Humano, en coordinación con la unidad de destino o receptor de las responsabilidades.

CAPÍTULO VII

INDICADORES, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Artículo 26.º Sistema de indicadores. La implementación de la PGTH será monitoreada mediante un conjunto de indicadores clave de desempeño que permitan evaluar su efectividad e identificar oportunidades de mejora. Entre otros, se considerarán: porcentaje de cargos administrativos y técnicos cubiertos mediante concursos de méritos y aptitudes; porcentaje de funcionarios evaluados anualmente; grado de cumplimiento del Plan Anual de Capacitación; nivel de adopción y uso efectivo del expediente digital y de la firma digital; índice de clima laboral medido periódicamente; incidencia de casos de violencia o acoso atendidos y resueltos; tiempo promedio de tramitación de procesos de talento humano; porcentaje de directivos formados y evaluados según el modelo establecido; y otros indicadores que se consideren pertinentes.

Artículo 27.º Informes y revisión. La Dirección de Gestión de Talento Humano elaborará informes semestrales y anuales sobre el estado de implementación de la PGTH, que incluirán resultados de indicadores, análisis de riesgos y propuestas de acciones correctivas o de mejora. Estos informes se remitirán al Rectorado y servirán de base para la revisión anual de la política, en coordinación con la unidad de MECIP y las demás instancias pertinentes.

CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

Artículo 28.º Del Rectorado. El Rectorado es responsable de brindar el respaldo político y normativo a la PGTH, aprobar los lineamientos estratégicos de la gestión del talento humano, asegurar los recursos mínimos necesarios para su implementación y velar porque las decisiones de alto nivel respeten los principios de ética, meritocracia y transparencia establecidos en esta política.

Artículo 29.º De la Dirección de Gestión de Talento Humano. La Dirección de Gestión del Talento Humano es la instancia técnica responsable de coordinar la aplicación de la PGTH, proponer reglamentaciones específicas, acompañar a las unidades en la gestión de sus recursos humanos, desarrollar instrumentos de evaluación, liderar el diagnóstico y la planificación de capacidades, registrar y custodiar la información del personal, articular con MECIP y auditoría interna, y promover la cultura de mejora continua en materia de talento humano.



Artículo 30.º De las Direcciones Generales, Direcciones, Coordinaciones y Jefaturas. Las autoridades de cada unidad organizativa son responsables de cumplir y hacer cumplir la PGTH en su ámbito, participando activamente en procesos de planificación, reclutamiento, evaluación, capacitación, bienestar y disciplina del personal, generando las evidencias requeridas por MECIP y asumiendo la responsabilidad jerárquica de las decisiones que afecten al talento humano.

Artículo 31.º Del personal. Cada funcionaria y funcionario del Rectorado es responsable de conocer y respetar la PGTH, observar conductas compatibles con la ética pública y con los valores institucionales, colaborar con los procesos de evaluación, capacitación y mejora, utilizar adecuadamente los sistemas digitales puestos a su disposición y contribuir a la construcción de un clima de trabajo respetuoso, colaborativo y orientado a resultados.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 32.º Vigencia. La presente Política de Gestión del Talento Humano entrará en vigencia a partir de la aprobación de la Resolución correspondiente por parte del Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar y se mantendrá vigente hasta tanto no sea modificada, sustituida o derogada por una nueva disposición de igual o superior jerarquía.

Artículo 33.º Reglamentación complementaria. Para la plena aplicación de esta política, la Dirección de Gestión de Talento Humano, en coordinación con las demás unidades competentes, podrá proponer reglamentos, instructivos, procedimientos específicos y formatos estandarizados, alineados a la PGTH y a la normativa vigente, los cuales deberán ser aprobados por la autoridad que corresponda.

Artículo 34.º Interpretación. Las dudas que se presenten respecto a la interpretación o aplicación de la PGTH serán resueltas por la Dirección de Gestión de Talento Humano, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Rectorado y a los órganos de control interno y externo. En caso de conflicto entre esta política y alguna otra disposición interna, prevalecerá lo establecido por la normativa de mayor jerarquía, conforme a los principios generales del ordenamiento jurídico.

REFERENCIAS NORMATIVAS Y TÉCNICAS BÁSICAS (para fundamentar la política)

Constitución Nacional de la República del Paraguay. Ley N.º 7445/2024 “De la Función Pública y la Carrera del Servicio Civil” y Decreto Reglamentario N.º 4230/2025. Ley N.º 5282/2014 “De libre acceso ciudadano a la información pública y transparencia gubernamental”. Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay – MECIP 2015, Contraloría General de la República. Normativa vigente sobre documentos y firma digital en el Paraguay. Estatuto, Carta Orgánica y Plan Estratégico Institucional de la Universidad Nacional de Pilar. Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo y gestión de



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

Primera República del Sur, en el Paraguay, una e indivisible

VISIÓN: “Universidad Nacional de Pilar comprometida con la biodiversidad, reconocida por su excelencia académica, inclusiva, digitalizada, vinculada con el territorio nacional e internacional y promotora de la justicia cognitiva.”

riesgos psicosociales. Orientaciones de UNESCO y OCDE sobre gobernanza universitaria, profesionalización del servicio civil y gestión por resultados en la administración pública.