

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL

RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025

**“POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA JUSTICIA ELECTORAL VERSIÓN 2 - ACTUALIZACIÓN 01, ACORDE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS MECIP: 2015”. -----**

Asunción, 22 de septiembre de 2025.-

**VISTO:** la nota de fecha 11 de agosto de 2025, presentada por la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Organización y Procesos y la Coordinación General MECIP, por la cual remiten el proyecto referente a la Política de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral Versión 2 - Actualización 01, acorde a la Norma de Requisitos Mínimos 2015, para su aprobación; y -----

**CONSIDERANDO:**

**QUE,** la Constitución Nacional dispone en su artículo 274 “De la Integración. *La Justicia Electoral está integrada por un Tribunal Superior de Justicia Electoral, por los tribunales, por los juzgados, por las fiscalías y por los demás organismos a definirse en la ley, la cual determinará su organización y sus funciones*”. -----

**QUE,** la Ley N.º 635/95 “Que Reglamenta la Justicia Electoral”, en el artículo 1 Naturaleza y Composición dispone: “*La Justicia Electoral goza de autarquía administrativa y autonomía jurisdiccional dentro de los límites establecidos en la presente Ley*”. A su vez, en su artículo 6 de los Deberes y Atribuciones del Tribunal Superior de Justicia Electoral, reza: “inc. a) *Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes; inc. 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 la Ley Electoral*”. -----

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

**QUE,** la Resolución TSJE N.º 59/2025 de fecha 13 de marzo de 2025, se establece y adopta en la Justicia Electoral la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno MECIP:2015, delegándose las funciones relacionadas con el gerenciamiento y gestión del diseño, desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno de la Institución, a la Coordinación General del Modelo Estándar de Control Interno (MECIP) dependiente de la Dirección de Organización y Procesos. -----

**QUE,** por Resolución TSJE N.º 302/2023 de fecha 28 de diciembre de 2023, se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral, Versión 2, acorde con la norma MECIP:2015. -----



**Justicia Electoral**  
Custodio de la Voluntad Popular

REPÚBLICA DEL PARAGUAY

**CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025**

**QUE**, la Norma de Requisitos Mínimos establece: *“La institución debe asegurar que las Políticas de Gestión del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas”*. En ese sentido, la Justicia Electoral, comprometida con el dinamismo que caracteriza a las prácticas de gestión administrativa, considera necesario que la institución realice revisiones periódicas de sus Políticas de Gestión del Talento Humano, con el fin de garantizar el proceso de mejora continua. -----

**POR TANTO**, conforme y en virtud a las atribuciones constitucionales y legales y en mérito a lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA ELECTORAL** -----

**RESUELVE:**

**Artículo 1º APROBAR** la Política de Gestión del Talento Humano de la Justicia Electoral Versión 2 - Actualización 01, conforme a la Norma de Requisitos Mínimos para Sistemas de Control Interno MECIP:2015, según el detalle contenido en el Anexo I, que forma parte íntegra de la presente resolución. -----

**Artículo 2º ASUMIR** el compromiso de promover y fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del personal de la Justicia Electoral, a través de la política aprobada en el numeral 1 de la presente resolución. -----

**Artículo 3º ADOPTAR** los siguientes valores para la gestión del desarrollo del Talento Humano: a) Igualdad y no discriminación; b) Imparcialidad; c) Economía; d) Eficiencia y eficacia; e) Integridad; f) Transparencia. -----

**Artículo 4º DESIGNAR** a la Dirección de Recursos Humanos como responsable de su implementación, monitoreo y difusión. -----

**Artículo 5º ENCOMENDAR** a la Dirección de Recursos Humanos y a la Coordinación General MECIP, adscrita a la Dirección de Organización y Procesos, la revisión de la Política de Gestión del Talento Humano en un plazo no mayor a dos años, o antes si la Institución lo considera necesario. -----

**Artículo 6º ARBITRAR** las medidas administrativas necesarias para que la Dirección de Auditoría Interna evalúe la implementación efectiva de la Política de Gestión del Talento Humano, al cierre de cada ejercicio fiscal. -----

**Artículo 7º DISPONER** la vigencia de la presente resolución a partir de su firma y, en consecuencia, dejar sin efecto la Resolución TSJE N.º 302/2023, de fecha 28 de diciembre de 2023. -----

**Artículo 8º COMUNICAR** a quienes corresponda. -----

**Artículo 9º ARCHIVAR.** -----



**Justicia Electoral**  
Custodio de la Voluntad Popular  
REPÚBLICA DEL PARAGUAY





**CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025**

## **ANEXO I**

### **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA JUSTICIA ELECTORAL VERSIÓN 2 - ACTUALIZACIÓN 01**

#### **INTRODUCCIÓN**

La Justicia Electoral define la Política de Gestión de Talento Humano como un conjunto de directrices que tienen como objetivo establecer los lineamientos estratégicos y operativos que orientan la administración del personal permanente, comisionados y contratado de la institución, mientras subsista el vínculo laboral.

Este documento se enmarca en lo dispuesto por la Constitución Nacional y la Ley N.º 635/95 “Que reglamenta la Justicia Electoral”, y se encuentra en consonancia con las disposiciones internas que rigen la organización administrativa. Sus lineamientos buscan promover una gestión eficiente, transparente y equitativa, en concordancia con los principios y valores declarados en el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno institucionales.

#### **PRINCIPIOS ORIENTADORES**

##### **VALORES PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

La Política de Gestión del Talento Humano se sustenta en los siguientes valores:

- a) Igualdad y no discriminación;
- b) Imparcialidad;
- c) Economía;
- d) Eficiencia y eficacia;
- e) Integridad;
- f) Transparencia.

Igualmente, integran la presente política los principios y valores éticos establecidos en los artículos 4º y 5º del código de ética institucional.

#### **POLÍTICA GENERAL**

La Justicia Electoral se compromete en reconocer al talento humano como un recurso estratégico esencial para el cumplimiento de la misión institucional, promoviendo su bienestar y desarrollo integral. Así como también, en asegurar que los procesos de incorporación, permanencia, formación, evaluación, reconocimiento y retiro del personal se desarrollen con criterios objetivos, normativos y alineados con los fines institucionales.



**Justicia Electoral**

*Custodio de la Voluntad Popular*

REPÚBLICA DEL PARAGUAY



## CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025

### POLÍTICA DE PLANIFICACIÓN

La Justicia Electoral incorporará dentro de la Política de Gestión del Talento Humano la planificación de las necesidades de dotación de personal para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, que se definirá conforme al requerimiento de los responsables de las distintas direcciones de la institución, quienes deberán informar la cantidad óptima de personal requerido y las competencias básicas del perfil del puesto, con la debida justificación. En la planificación se deberá considerar además el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Anual aprobado, así como garantizar el principio de mutuo control y el respeto a la autarquía institucional.

### POLÍTICA DE SELECCIÓN

La Justicia Electoral goza de Autarquía Administrativa y Autonomía Jurisdiccional de conformidad a la Ley N.º 635/1995. El artículo N.º 6 de la normativa señalada manifiesta como deberes y atribuciones del Tribunal Superior de Justicia Electoral, entre otras, las siguientes: “g) Ejercer la superintendencia con potestad disciplinaria sobre toda la organización electoral de la República; q) Elaborar su propio anteproyecto de presupuesto conforme a la Ley Orgánica del Presupuesto General de la Nación; r) Administrar los fondos asignados a la Justicia Electoral en el Presupuesto General de la Nación; w) ...Designar a los funcionarios judiciales y administrativos dependientes de la Justicia Electoral y removerlos de conformidad con el Estatuto del Funcionario Público”. En ese sentido, 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 facultad de nombrar a sus funcionarios, aplicar sanciones disciplinarias y removerlos cuando las circunstancias ameriten. Todo ello se realiza conforme a las necesidades del servicio y la misión institucional, y en avenencia con las disposiciones legales, el Reglamento Interno de la Justicia Electoral, los procedimientos de incorporación de funcionarios permanentes y personal contratado, así como con el Régimen Sumarial Institucional vigente.

A partir de la planificación de las necesidades de dotación de personal, se toma conocimiento de la vacancia del puesto de trabajo y se inicia el proceso de selección. Este proceso comprende la identificación del perfil, la descripción y valoración del cargo, y la posterior aplicación de los criterios y procedimientos técnico-administrativos necesarios para la gestión del ingreso de aquellas personas que cumplan con el perfil y las aptitudes requeridas. Estos procedimientos abarcan desde la presentación de documentos solicitados por la institución hasta la designación de la persona seleccionada mediante acto administrativo.

### POLÍTICA DE INDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con otras áreas institucionales relacionadas con capacitaciones llevarán a cabo el proceso de inducción a las personas incorporadas. Este proceso tiene como objetivo proporcionar información clave sobre la misión y visión de la institución, el organigrama general y específico, los reglamentos internos, código de ética, código de buen gobierno y los demás instrumentos vigentes.



**Justicia Electoral**

*Custodio de la Voluntad Popular*

REPÚBLICA DEL PARAGUAY





## CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025

Así también, la Dirección de Recursos Humanos se encarga de gestionar las acciones específicas para que cada personal, ya sea permanente, contratado o comisionado, 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.

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 estén plenamente informados sobre el marco legal vigente.

Este enfoque busca crear conciencia sobre los derechos y obligaciones, promoviendo así un entorno de trabajo informado y ético.

### POLÍTICA DE REINDUCCIÓN

La Dirección de Recursos Humanos conjuntamente con otras áreas institucionales relacionadas con capacitaciones, llevarán a cabo de manera periódica el proceso de reinducción en la institución. Este proceso tiene como objetivo principal fortalecer el sentido de pertenencia 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 adaptarlos 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 serán fundamentales para garantizar el éxito de este proceso de reinducción y para cultivar un ambiente de trabajo dinámico y adaptativo.

### POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para el logro de los objetivos, la Dirección de Recursos Humanos, identificará a quienes 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 la Dirección del Centro de Información, Documentación y Educación Electoral (CIDEE), la Dirección del Instituto Técnico Superior de Formación en Política Electoral (IPEL) y otras áreas vinculadas a la capacitación, se desarrollarán planes de formación que incluirán cursos, talleres, foros, 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



## CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025

La formación y capacitación continua 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.

### **POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

La Dirección de Recursos Humanos colaborará estrechamente con las demás direcciones, y/o dependencias, arbitrando los procesos de evaluación para asegurar el cumplimiento eficaz de las funciones y tareas asignadas al personal. 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.

### **POLÍTICA DE COMPENSACIÓN**

Con el propósito de contar con un plantel de talento humano cada vez más competente, idóneo y motivado 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, 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.

### **POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL**

La Dirección de Recursos Humanos promoverá el bienestar integral del personal de la Justicia Electoral, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral desarrollando acciones que promuevan un 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.

Las políticas de bienestar social serán implementadas a través de las dependencias competentes, las cuales contarán con programas específicos que abordarán la prevención de enfermedades y riesgos laborales, así como la promoción de la salud, entre otros.

Igualmente, deberán trabajar en forma conjunta con el 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.



**Justicia Electoral**

*Custodio de la Voluntad Popular*

REPÚBLICA DEL PARAGUAY





**CORRESPONDE A LA RESOLUCIÓN TSJE N.º 90 /2025**

**POLÍTICA DE JUBILACIÓN O RETIRO DE LOS FUNCIONARIOS**

Esta política tiene como finalidad reconocer los años de servicio dedicados a la institución, tanto en el ámbito administrativo como en otros aspectos que impactan en la calidad de vida del trabajador y su familia.

Para el efecto, la Coordinación General de Bienestar Social y Desarrollo Personal se encargará de orientar a los funcionarios, que estén cercanos a la etapa de jubilación o que soliciten acogerse a la misma, en la gestión y seguimiento de los trámites de jubilación o retiro de aportes ante las autoridades competentes, de manera a proporcionarle seguridad y estabilidad financiera durante el proceso.

Además, la Justicia Electoral podrá diseñar planes que fomenten una actitud positiva, de reconocimiento y agradecimiento hacia el trabajo y los servicios prestados por estos funcionarios.



**Justicia Electoral**

*Custodio de la Voluntad Popular*

REPÚBLICA DEL PARAGUAY