

RESOLUCIÓN DIRECTORIO N° 0213/2026

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES — CONATEL, EN EL MARCO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS- MECIP 2015, VERSION 7.0.

Asunción, 11 de febrero de 2026

VISTO: la Resolución de DIR N° 3178/2024 de fecha 27.11.2024, El Interno DAP/GCH N° 0021/2026, de fecha 04.02.26.

CONSIDERANDO: Que la Resolución DIR N° 3178/2024, por la cual se aprobó las Políticas de Talento Humano, Versión 6.0, con la inclusión de Valores para la Gestión de Talento Humano.

Que, la Gerencia de Capital Humano a través de Interno DAP/GCH N° 0021/2026, eleva a consideración de la MAI, la Revisión y Actualización de las Políticas de Talento Humano de la CONATEL, en virtud a lo previsto en el MECIP 2015 ***“La Institución debe asegurar que las Políticas de Talento Humano sean revisadas periódicamente, para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas, deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad Institucional, a través de un acto administrativo”*** y el Plan de Trabajo de la Gerencia de Capital Humano.

Que es competencia y responsabilidad del Directorio de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones determinar la política y orientación general de la Institución y adoptar la reglamentación interna que sea necesaria para su buena marcha, de conformidad al Artículo 26° Inc. II del Decreto N° 14135/96 "Por el cual se aprueban las normas reglamentarias de la Ley N° 642/95 de Telecomunicaciones".

POR TANTO: El Directorio de la CONATEL, en sesión ordinaria del 11 de febrero de 2026, Acta N° 07/2026, de conformidad con las disposiciones previstas en la Ley N° 642/95 "De Telecomunicaciones" y el Decreto N° 14.135/96.

RESUELVE:

- Art. 1° APROBAR** la actualización de las Políticas de Talento Humano de la Comisión Nacional de Telecomunicaciones — CONATEL, conforme al Anexo I, a la presente Resolución **Versión 7.0**.
- Art. 2° ASUMIR** a través de la presente política, el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del capital humano de la CONATEL.
- Art. 3° INSTRUIR** a la Gerencia de Capital Humano, tomar los recaudos necesarios para que las Políticas de Talento Humano de la CONATEL, sean diseñadas, ajustadas e implementadas, en el contexto del Sistema de Gestión por Procesos de la Institución y cuenten con el respaldo documentario correspondiente, a los efectos de su correcta aplicación y control.
- Art. 4° INSTRUIR** a la Auditoría Interna, realizar el seguimiento del avance de la implementación de las Políticas de Talento Humano, a través del Sistema de Gestión por Procesos de la CONATEL.
- Art. 5° INSTRUIR** a las Coordinaciones del Comité de Control Interno y del Equipo MECIP, apoyar a la Gerencia de Capital Humano, en el desarrollo de los procesos tendientes a la implementación de las Políticas aprobadas en esta Resolución y la socialización del contenido de esta Resolución a todos los miembros del Equipo MECIP de la Institución.
- Art. 6° INSTRUIR** a la División de Comunicación Social, la socialización del contenido de la presente Resolución, a todos los funcionarios de la CONATEL a través de los medios habilitados para el efecto.
- Art. 7° COMUNICAR** a quienes corresponda, cumplido, archivar.



ING. JUAN CARLOS DUARTE DURÉ
PRESIDENTE
RES. DIR. N° 0213/2026
A1163495

ANEXO I RES. DIR. N°0213/2026

POLITICAS DE TALENTO HUMANO VERSION 7.0:

1- PLANEACIÓN

Se desarrollará una planeación integral y efectiva abarcando las fases desde el ingreso hasta el retiro de los servidores públicos, de la CONATEL. Esta planeación será elaborada en forma escrita y presentada en forma anual, acompañada de un cronograma a ser utilizado como unidad de medida y control de su eficiente ejecución.

2- SELECCIÓN

A los efectos de permitir una adecuada selección de funcionarios públicos aptos para cumplir con los fines que pretende la Institución, se ajustará el diseño de perfiles de todos los cargos aprobados en el Anexo de Personal de la Institución, diseñando e implementando perfiles adecuados e idóneos, basados en los objetivos de la CONATEL y en estándares de competencia laboral, que cumplan con principios de mérito, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y con garantía de igualdad de condiciones para acceso a los cargos. Se llevarán a cabo los procedimientos legales para la homologación de los mismos.

3- INDUCCIÓN

Con el fin de facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor público, a su puesto de trabajo, mediante el suministro de información oportuna, la institución implementará programas de inducción, y se crearán para el efecto métodos de estímulos al aprendizaje, desarrollo individual y organizacional que permitan fortalecer el sentido de pertenencia del personal y su compromiso con las metas institucionales.

4- REINDUCCIÓN

Para permitir a los servidores públicos que ya forman parte de la Institución, acceder al conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la CONATEL, implementación de nuevos planes, se diseñarán procesos de reinducción efectivos. Este proceso debe realizarse en forma cíclica con diferentes niveles de intensidad y se incluirá en el cronograma de planeación. Los procesos deberán incluir talleres formativos y no ceñirse a un formato de reunión meramente informativa, ya que la CONATEL cuenta con profesionales con sobrada capacidad para realizar talleres referentes a sus respectivas áreas.

Estos procesos permitirían a los funcionarios mantenerse en condiciones actualizadas y prestar servicios de forma eficiente en el área en el cual se desempeñan, incrementar su experiencia profesional y contribuir de mejor manera a los objetivos de la CONATEL.

5- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Se ajustará el Plan Anual de Capacitación y Formación de acuerdo a las necesidades de las áreas, que contemple corto, mediano y largo plazo con los siguientes objetivos:

- a) La capacitación de los funcionarios públicos esté orientada al desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional y la capacidad de los funcionarios públicos contribuyendo de manera eficaz en el desempeño del cargo de sus respectivas áreas, y;
- b) La formación de cada servidor público esté orientada hacia su desarrollo integral y hacia el fortalecimiento de su malla curricular, para potenciar sus actitudes, habilidades y conductas, para posibilitar el conocimiento y entendimiento relacionados con los aspectos propios del desarrollo individual de las personas, propiciando el autocontrol.

El Plan Anual de Capacitación y Formación debe incluir mecanismos de potenciación de habilidades de los funcionarios y orientarse al desarrollo de las capacidades y destrezas requeridas para el cargo que ocupe cada uno de ellos.

6- COMPENSACIÓN Y PROMOCION

La CONATEL gestionará procesos de compensación y promoción, con el propósito de remunerar al talento humano, de conformidad con las normas legales vigentes y la disponibilidad presupuestaria. Esta política puede incluir incentivos pecuniarios autorizados por la legislación vigente y también aquellos de tipo no pecuniarios, al considerar que estos últimos también pueden generar los incentivos adecuados para un mejor desempeño de los mismos y contribuir a la obtención del talento humano motivado, para el logro de las metas institucionales.



CONATEL

COMISIÓN NACIONAL DE
TELECOMUNICACIONES



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

PARAGUÁI
REKUÁI

7- BIENESTAR SOCIAL

Con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, se diseñarán programas de bienestar social laboral de forma que el funcionario de la CONATEL, logre escalas de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que brinda la Institución. Estos programas deben adecuarse a la normativa legal vigente y aplicarse en forma justa y equitativa a los funcionarios.

8- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A los efectos de impulsar la productividad y la mejora continua se diseñarán evaluaciones de desempeño de los servidores públicos, a través de la aplicación de criterios justos, equitativos, transparentes y oportunos. Se implementarán en forma periódica de acuerdo al cronograma de planificación y se informará sobre el resultado de las mismas a quienes corresponda, para su correcta y objetiva aplicación.

Los resultados de la evaluación de desempeño deberán considerarse vitales para elaborar el Plan Anual de Capacitación y Formación, tomando en consideración las debilidades y potencialidades detectadas, con la retroalimentación efectiva y oportuna. Se impulsará la mejora continua y se diseñará un Plan de Carrera Administrativa, de manera que, aplicada en forma conjunta con la evaluación de desempeño, sea base para que los funcionarios aspiren a mejorar su rendimiento y lograr los objetivos propuestos. Este proceso debe evolucionar y adecuarse a las necesidades que vayan surgiendo.

9- CLIMA LABORAL

La CONATEL, a fin de conocer el clima laboral en la Institución, promoverá su evaluación, de manera periódica para realizar las mejoras en las políticas y prácticas de la gestión de personas que se detecten como necesarias.

10- RETIRO

Con el fin de brindar asistencia, orientación y asesoría eventual al funcionario ante otras organizaciones para cooperar con el cumplimiento de esta política se diseñarán programas de retiro de servidores públicos, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

VALORES PARA LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

- a) **Transparencia:** Comunicar oportuna y abiertamente las condiciones para la selección y promoción de las personas a ocupar los puestos en la CONATEL.
- b) **Igualdad:** Garantizar a la ciudadanía (Concursos Externos) y a los funcionarios de la CONATEL (Concursos Internos) que cumplan con los requisitos de postulación a un puesto, tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por ningún motivo.
- c) **Eficiencia y Eficacia:** Seleccionar y conservar a las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajustan a las necesidades de cada puesto, otorgando prevalencia al logro de los objetivos institucionales y observando que el cumplimiento de las funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- d) **Integridad:** Procurar que el ejercicio de las funciones, se realice de manera intachable y actuando siempre con rectitud.
- e) **Economía:** Usar racionalmente los recursos asociados con la administración de talento humano de la CONATEL.
- f) **Imparcialidad:** Otorgar el mismo trato sin distinción, a todas las personas interesadas en los procesos de ingreso, promoción y evaluación de desempeño.

