

MISIÓN: "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

VISIÓN: "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

## RESOLUCIÓN N° 25/2026

### "POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO (INCOOP) - VERSIÓN 5"

Asunción, 15 de enero de 2026

**VISTO:** Las disposiciones de la Ley N° 2157/03: "*Que regula el funcionamiento del Instituto Nacional de Cooperativismo y establece su Carta Orgánica*".

La Resolución CGR N° 0377/16 "*Por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno- MECIP:2015, para todas las Instituciones Públicas del Paraguay*"; y el Instituto Nacional de Cooperativismo - INCOOP, a través de la Resolución INCOOP N° 28.585/2023, ha ratificado la adopción del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay – MECIP 2015.

La Resolución INCOOP N° 29.936/2024, que actualizaba las Políticas de Gestión del Talento Humano del Instituto Nacional de Cooperativismo.

La Nota C. MECIP N° 29/2025 de la Coordinación MECIP, a través del cual solicita la aprobación de las actualizaciones de las Políticas de Talento Humano del Instituto Nacional de Cooperativismo, y;

**CONSIDERANDO:** Que, el Ítem 4-Política de Gestión del Talento Humano, del Manual de Implementación de la NRM, establece que la Institución debe asegurar que las Políticas de Talento Humano sean revisadas periódicamente, para asegurar que permanezcan pertinentes y apropiadas, y deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo.-----

Que, la Norma MECIP 2015 exige que todos los documentos de políticas institucionales cuenten con un control de versiones que permita la trazabilidad de las actualizaciones y modificaciones realizadas.-----

Que, las políticas de Talento Humano aprobadas anteriormente no fueron debidamente versionadas conforme a los requisitos establecidos por la Norma MECIP 2015, siendo necesario establecer un sistema de versionado retroactivo para dar cumplimiento a dicha exigencia normativa.-----

Que, es necesario adoptar las medidas pertinentes para adecuar el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay, a las exigencias y requisitos de la Norma de Requisitos Mínimos-MECIP:2015.-----

**POR TANTO,** en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley N° 2157/03, en sesión ordinaria de fecha 07 de enero del 2026, asentada en Acta N° 960/2026, el

### CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO

#### RESUELVE:

**Art. 1° APROBAR** las Políticas de Gestión del Talento Humano del Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP) - **VERSIÓN 5**, anexos a esta Resolución.-----



**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

**Art. 2º ESTABLECER** el siguiente control de versiones de las Políticas de Gestión del Talento Humano, a fin de dar cumplimiento a los requisitos de trazabilidad documental establecidos por la Norma MECIP 2015.-----

- a) **VERSIÓN 1:** Correspondiente a la aprobación original del año 2014.
- b) **VERSIÓN 2:** Correspondiente a la actualización aprobada mediante Resolución INCOOP N° 21.432/2020.
- c) **VERSIÓN 3:** Correspondiente a la actualización aprobada mediante Resolución INCOOP N° 23.215/2021
- d) **VERSIÓN 4:** Correspondiente a la actualización aprobada mediante Resolución INCOOP N° 29.936/2024.
- d) **VERSIÓN 5:** Correspondiente a la presente actualización del año 2025.

**Art. 3º DISPONER** que las Políticas de Gestión del Talento Humano aprobadas sean revisadas y verificadas periódicamente, conjuntamente por la Dirección de Talento Humano y la Coordinación del MECIP, de modo a asegurar que las mismas permanezcan actualizadas y apropiadas, manteniendo el control de versiones correspondiente.-----

**Art. 4º ABROGAR** la Resolución INCOOP N° 29.936/2024.-----

**Art. 5º INSTRUMENTAR** y refrendar la presente Resolución a través de la Presidencia del Instituto Nacional de Cooperativismo.-----

**Art. 6º COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar.-----



Ing. Agr. Carlos Romero Roa  
Presidente Interino  
Instituto Nacional de Cooperativismo





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

# POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

VERSION 2025

Elaborado por: Jefes de Dptos. de la Dirección de Talento Humano	Fecha: 07/11/2025
Revisado por: Coordinador de la Dirección de Talento Humano	Fecha: 14/11/2025
Aprobado por: Directora de Talento Humano	Fecha: 21/11/2025





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

## INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, siendo, además, un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes. La ventaja competitiva básica, definitivamente radica en el nivel de formación y gestión de los recursos humanos. Es por esta causa que los funcionarios son los gestores del éxito de la Institución, teniendo en cuenta que sus conocimientos son competencias y habilidades indispensables para desarrollar los procesos de manera eficaz y eficiente.

Las Políticas de Talento Humano del Instituto Nacional de Cooperativismo serán implementadas en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control interno MECIP-2015, establecidas por la Contraloría General de la República (CGR), y el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional respectivamente, para todas las instituciones del Sector Público. En dicho sentido, se enmarca la relación laboral con los trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el país, la normatividad interna, y de los contratos suscritos con los mismos.

## OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de las Políticas de Talento Humano es la de contar con un instrumento que articule la Planificación de la Gestión de Personas, la Organización del trabajo, la Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo, Gestión de las Relaciones Humanas y la Organización y Funcionamiento.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

Como objetivos específicos de las Políticas de Talento Humano serán la de impulsar:

- 1- La instalación de la carrera del servicio civil a través del desarrollo integral de las personas.
- 2- El desarrollo de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- 3- La adopción del Índice de Gestión de Personas (IGP), y la aplicación de las normativas vigentes en la materia como modelo de gestión que abarca todos los procesos y ámbitos comprendidos en una visión integral de gestión de las personas.
- 4- La implementación de la política, en forma Normativa, desde la Dirección de Talento Humano y en forma operativa desde las distintas dependencias de la institución.
- 5- Incorporación efectiva de las Personas con Discapacidad (PcDs) y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas, a fin de cumplir con las normativas vigentes en la materia.
- 6- La igualdad de género dentro de la organización como un derecho humano fundamental.





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

## El proceso será implementado a través del desarrollo de los siguientes componentes de Política:

### 1. Políticas de Planeación-Política General de Ingreso

#### 1.1. Sub Políticas de Identificación de Necesidades de Personal

COMPONENTE	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	ALCANCE	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
1. POLITICAS DE PLANEACIÓN-POLÍTICA GENERAL DE INGRESO	<p>*Priorizar la promoción de los funcionarios de carrera en tiempo y forma.</p> <p>*Garantizar la efectividad del proceso de gestión para la selección de servidores públicos, elaborando una dotación de personas, mediante la oportuna incorporación de talento humano.</p> <p>*Promover el desarrollo de competencia de sus servidores, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar el enfoque de derecho y deberes constitucionales, garantizando la economía, el buen trato, la imparcialidad, transparencia, eficacia y eficiencia en el proceso de la gestión del talento humano, a lo largo de las fases de desarrollo profesional (selección, vinculación, desarrollo, permanencia y retiro), promoviendo la idoneidad e integridad como valores fundamentales</p> <p>*Respetar la legislación vigente y la cultura organizacional.</p>	<p>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>MÁXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</p> <p>COORDINACIÓN MECIP</p>	<p>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>AUDITORIA INTERNA</p> <p>COORDINACIÓN MECIP</p>
1.1. SUB POLITICAS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL	<p>*Contar con el talento humano suficiente y competente para el INCOOP, planear anualmente sus procesos de desarrollo del talento humano para que sea financieramente sostenible, realizando diagnóstico y/o evaluaciones certeras de las necesidades.</p> <p>*Disponer anticipadamente de esquemas y alternativas dinámicas que permita la continuidad y optimización de los servicios que se brinda a nuestros clientes, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes, programas y proyectos en el corto, mediano y largo plazo, la estrategia organizativa, la naturaleza de los cargos de la institución, sus dependencias, actividades y los recursos financieros disponibles, considerando el perfil profesional, grado académico, antigüedad, nivel salarial, área de desempeño, ubicación geográfica de trabajo.</p> <p>*Permitir el aumento de la población institucional de manera armónica, con un natural y previsible crecimiento vegetativo.</p>	<p>MACROPROCESO DE TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</p> <p>PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>MÁXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</p> <p>COORDINACIÓN MECIP</p>	<p>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>AUDITORIA INTERNA</p> <p>COORDINACIÓN MECIP</p>

### 2. Políticas de Incorporación del Personal

#### 2.1. Sub Política Selección del Personal

#### 2.2. Sub Política Inducción

#### 2.3. Sub Política Reinducción.





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

<p><b>2. POLITICAS DE INCORPORACIÓN</b> <b>2.1. Sub Política SELECCIÓN DEL PERSONAL</b></p> <p><b>2. POLITICAS DE INCORPORACIÓN</b> <b>2.2. Sub Política INDUCCIÓN Y 2.3. REINDUCCIÓN</b></p>	<p>*Incorporar y promocionar a los servidores públicos que cumplan con los requisitos exigidos por la institución, a tal efecto el INCOOP, implementará procesos de selección a través de concursos internos y externos, basados en el cumplimiento de los principios al puesto de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, confiabilidad y la no discriminación e imparcialidad.</p> <p><b>INDUCCIÓN:</b> Promover la excelencia del Talento Humano por medio de un proceso de adaptación e integración del nuevo servidor público, para lo cual el INCOOP, desarrollará un proceso de inducción que guíe la incorporación al puesto y orientado hacia su compromiso con la Misión, la Visión, al Plan Estratégico Institucional y a las funciones propias del puesto de trabajo. La entidad implementará un proceso integral y sistemático, oportuno y eficaz de inducción que promueva el ejercicio de deberes, derechos y obligaciones por parte de los servidores públicos de la institución, así como la comprensión de contribución de su servicio al cumplimiento de la misión, visión, los objetivos y los valores institucionales.</p> <p><b>REINDUCCIÓN:</b> Permitir la orientación para la integración de los servidores públicos afectados en virtud a los cambios institucionales generados por reformas en la organización del Estado, fortalecer su sentido de pertenencia, compromiso, e reorientación a los servicios públicos en la reforma que afecten a la institución a los cargos, la cultura o de otra índole de la institución, a través de un proceso integral y sistemático, oportuno y eficaz de reinducción que facilite el cumplimiento de sus nuevas funciones y/o su mejor adaptación y contribución al logro de los objetivos de los cambios generados en la institución</p>			
---	--	--	--	--

**3. Políticas de Permanencia y Desarrollo del Personal**

- 3.1. Sub - Política de Capacitación y Entrenamiento**
- 3.2. Sub - Política de Bienestar social y laboral**
- 3.3. Sub - Política de Evaluación de desempeño**
- 3.4. Sub - Política de Compensación**

COMPONENTE	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	ALCANCE	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
<p><b>3. POLITICA GENERAL DE PERMANENCIA Y DESARROLLO DEL PERSONAL</b></p>	<p>*Gestionar el desempeño y desarrollo integral de los funcionarios de la Institución.</p> <p>*Mejorar la eficiencia y la eficacia, capacitando, entrenando, mejorar la autoestima y la calidad del trabajo en equipo, la calidad de vida laboral, y la responsabilidad social.</p> <p>*Realizar la evaluación de desempeño</p>	<p><b>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b> <b>PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP</b></p>





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

<p><b>3.1. SUB - POLITICA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO</b></p>	<p>Disponer de servidores públicos, competentes, comprometidos, íntegros, capaces, eficientes y competentes para el logro de la Misión y objetivos Institucional, brindando un servicio de excelencia, con calidad y calidez, para ello el INCOOP implementará un proceso de capacitación y formación pertinente, oportuno, continuo, integral y participativo a través de planes anuales que permitan el desarrollo de las competencias, capacidades personales y profesionales, requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p><b>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP</b></p>
<p><b>3.2. SUB - POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL</b></p>	<p>Contribuir al bienestar integral de sus servidores y de sus familias, mediante el otorgamiento de beneficios conforme a la disponibilidad presupuestaria, la cobertura de seguro médico, el respeto a lo establecido en los acuerdos y convenios colectivos, la gestión de la seguridad e higiene de los entornos laborales, la implementación de programas deportivos, recreativos, culturales y de promoción de la salud, la ejecución la evaluación de acciones que favorezcan la instalación de la cultura del buen trato y el desarrollo personal, con el fin de contribuir a generar y mantener un clima organizacional y laboral que propicie la productividad y la calidad en el servicio.</p>	<p><b>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP</b></p>
<p><b>3.3. SUB - POLITICA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO</b></p>	<p>Calificar el rendimiento de los servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en planes funcionales e individuales buscando su mejoramiento y desarrollo, realizando evaluaciones de desempeño periódicas, justas, equitativas, transparentes y oportunas que den lugar al establecimiento de planes de mejoramiento individual.</p>	<p><b>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP</b></p>
<p><b>3.4. SUB - POLITICA DE COMPENSACION</b></p>	<p>Promover una justa y equitativa retribución y reconocimiento a la labor de sus servidores públicos, el INCOOP aplica compensaciones monetarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria; y no monetaria, de forma igualitaria y conforme a los cargos, responsabilidades, funciones, competencias, méritos y los resultados logrados en el desempeño individual y colectivo.</p>	<p><b>MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>MAXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b></p>	<p><b>DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP</b></p>





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

#### 4. Políticas General de Desvinculación

COMPONENTE	ENUNCIADO DE LA POLÍTICA	ALCANCE	RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACION	SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACION
4. POLITICA GENERAL DE DESVINCULACION	Cumplir con el proceso adecuados, ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por retiro de los funcionarios, para jubilar, despedir, cesar y / o aplicar programas de desvinculación laboral, conforme a las políticas del Estado, legislación vigente, reglamentaciones aplicables y a la disponibilidad de los recursos financieros, en un marco de condiciones que garantice los principios de igualdad, legitimidad y derechos adquiridos en la función pública, que resulte razonable y conveniente para la institución y los funcionarios, según corresponda, con el fin de agilizar los trámites de los Servidores Públicos permanentes, contratados brindando asistencia, dirección y asesoría a los Servidores Públicos, en la intermediación ante otras organizaciones.	MACROPROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	MÁXIMA AUTORIDAD DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO AUDITORIA INTERNA COORDINACIÓN MECIP

### Se establecen como marco de referencia para el cumplimiento de las Políticas de Talento Humano, los siguientes objetivos:

1. Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
2. Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos.
3. Integrar a los funcionarios de acuerdo con los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
4. Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

### Se adoptan los siguientes valores para la gestión y desarrollo del Talento Humano:

#### 1. Confiabilidad

Asumimos el compromiso de mejorar la comunicación interna entre las áreas para lograr mayor participación de los funcionarios en los procesos y lograr la confianza hacia la institución.

#### 2. Profesionalismo

Buscamos la excelencia en el desempeño de nuestras labores brindando a los usuarios un servicio con altos estándares de calidad y compromiso.

#### 3. Calidad

Gestionamos con alta calidad todos los procesos garantizando la mejora continua en la gestión, conforme las leyes y otras disposiciones que rigen la materia.

#### 4. Eficiencia y Eficacia

Cumplimos nuestras tareas con excelencia y oportunidad. Los trabajos se ejecutan con alta calidad utilizando los bienes públicos con racionalidad.





**MISIÓN:** "Somos la entidad técnica del Estado encargada de regular, supervisar y promover el desarrollo del sector cooperativo, salvaguardando su estabilidad y crecimiento, para proteger los intereses de los cooperativistas y contribuir al desarrollo sostenible del país"

**VISIÓN:** "Ser reconocida como una institución pública independiente, confiable y de referencia nacional, en la regulación, supervisión y promoción del sector cooperativo, mediante una gestión innovadora, eficiente y transparente, con servidores públicos altamente calificados comprometidos con la excelencia, la transformación institucional y el desarrollo sostenible del cooperativismo en el país"

## 5. Ética

Pautas éticas que rigen la actuación en el desempeño de la función pública para cumplir cabalmente con las leyes y mandatos de la Constitución, acerca de cómo debe ejercitarse en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

## 6. No discriminación e Igualdad

Promovemos los lineamientos para consolidar las bases de las políticas de gestión y desarrollo hacia la igualdad, la no discriminación y la inclusión.

Elaborado por: Jefes de Dptos. de la Dirección de Talento Humano	Fecha: 07/11/2025
Revisado por: Coordinador de la Dirección de Talento Humano	Fecha: 14/11/2025
Aprobado por: Directora de Talento Humano	Fecha: 21/11/2025



*Guaranio*