

RESOLUCIÓN OSN N° 84/2024

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO, MECIP-2015.

Asunción, 25 de julio de 2024.-

VISTO:

El Decreto N° 962/2008 y la Resolución CGR N° 425/2008 "Por la cual se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay- Mecip, como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las instituciones sujetas a la supervisión de la Contraloría General De Republica".

La Resolución CGR N° 377/2016 "Por la cual se adopta la norma de requisitos mínimos para un sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - Mecip 2015".

La Resolución OSN N° 62/2023 "Por la cual se adopta el Modelo Estándar De Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay - Mecip", se designa responsable y miembros de los distintos comités; y,

Que, por memorándum DGDP N° 88/ 2024 de fecha 24/07/2024.-

CONSIDERANDO: Que por Nota DG N° 32/2024 de fecha 23 de julio de 2024, donde el responsable del Mecip - 2015 de la Orquesta Sinfónica Nacional, Vidal Flor Pérez, solicita a la Máxima Autoridad la aprobación por Resolución de la Política de Gestión y Desarrollo Del Talento Humano de la Institución.

Que, por memorándum DGDP N° 88/2024 de fecha 24/07/2024, donde la directora de gestión y desarrollo de las personas la Lic. Fiorella Marasco comunica que es pertinente y oportuno la implementación de las políticas de gestión y desarrollo del Talento humano en la institución y comunica a todas las Direcciones y Jefaturas que algunas de las políticas, ya están siendo llevadas a cabo como por ejemplo el concurso de méritos para la selección del personal, la política de formación y capacitación de los mismos.

Que el artículo 1° de la Ley N° 3482/2008, "De creación de la Orquesta Sinfónica Nacional" establece: "Crease La Orquesta Sinfónica Nacional, en adelante la OSN, con personería jurídica y autonomía artística y funcional. la misma se relacionará con el poder ejecutivo a través de la secretaría nacional de cultura, dependiente de la presidencia de la república".

Que la citada norma legal establece en su segundo párrafo que el director titular será el encargado de guiar y supervisar todo lo atinente al





desenvolvimiento artístico cultural: programación de conciertos, directores de los conciertos, ensayos, programas, promociones, orden disciplinario, contrataciones, intercambios, nombramiento, despidos por deficiencia etc. tendrá la representación legal de la OSN, autorizado a firmar acuerdos, contratos u otras obligaciones.

Que el Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional recomienda a través del Índice de Gestión de las Personas (IGP) la guía para la implementación del estándar del talento humano del MECIP, con finalidad de facilitar la comprensión de dicho estándar, y poner de manifiesto la vinculación y complementación entre el MECIP y el IGP como modelo de gestión de personas.

Que el Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay - MECIP - propone a las instituciones públicas del Paraguay una estructura de control interno para la organización y los principios, fundamentos y conceptos básicos que la sustentan, como una herramienta de apoyo a su propia gestión. Esta norma tiene el propósito de definir los requerimientos básicos que deberán estar desarrollados e implementados para asegurar un efectivo control interno institucional y que serán objeto de evaluación y auditoría por las entidades encargadas del control interno y externo.

Por tanto, en uso de sus atribuciones legales.

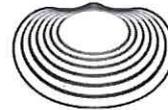
#### LA DIRECTORA TITULAR DE LA ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL

##### RESUELVE:

- 1.- **APROBAR** las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Orquesta Sinfónica Nacional, cuyo texto forma parte de esta resolución, y las cuales constituyen una de las bases fundamentales del control interno en la institución, dentro del componente de ambiente de control, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por los funcionarios.
2. - **ENCOMENDAR** a la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas el desarrollo, implementación y socialización de las políticas en coordinación con todas las áreas de la institución; y a la Coordinación MECIP, su monitoreo y seguimiento.



  
**Mg. María Victoria Sosa Zarate**  
Directora General  
Orquesta Sinfónica Nacional



RESOLUCIÓN OSN N° 84/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO, MECIP 2015”.

ANEXO I

POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL  
TALENTO HUMANO  
MECIP- 2015

I. INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Máxima Autoridad define para todos los funcionarios de la Institución, así como un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes y alcanzar los objetivos de la Orquesta Sinfónica Nacional.

La Orquesta Sinfónica Nacional, enmarcará la relación laboral con sus trabajadores de conformidad con el ordenamiento jurídico, la legislación vigente en el País, la normativa interna propia, y los contratos individuales vigentes.

II. OBJETIVO

Las Políticas de Talento Humano tienen como objetivo, contar con servidores públicos íntegros, competentes, motivados y comprometidos con el logro de los Objetivos Institucionales, para ello se deberán desarrollar las siguientes políticas:

1. Política de Planeación: Con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia del proceso del talento humano, así como el cumplimiento de sus objetivos institucionales, la Orquesta Sinfónica Nacional, desarrollará anualmente un Plan Estratégico de Gestión de Personas, alineando al Plan Estratégico Institucional que consistirá en la identificación de necesidades cuantitativas y cualitativas de los talentos humanos, a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el propósito misional, los planes y programas, la estrategia organizativa, el modelo de operación por procesos, la naturaleza de los cargos de la entidad y los recursos financieros disponibles.

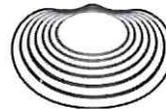
2. Política de Selección: Con el fin de contar con el personal idóneo, competente y comprometido, en concordancia con la Constitución Nacional en su Artículo 47, Numeral 3) “la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad”, y el Artículo 101, “De los funcionarios y de los empleados públicos”.

La Orquesta Sinfónica Nacional, garantiza el ingreso de los servidores públicos más competentes para los fines, tomando en cuenta los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia para que sean idóneos, a través de un proceso de selección con base en concursos públicos de méritos transparentes, acorde a las necesidades institucionales y a los perfiles de cargo existentes.

3. Política de Inducción: Con el Objeto de orientar y Fortalecer la integración del recién incorporado, en cuanto a la cultura y la filosofía de la Orquesta Sinfónica Nacional, misión, visión, funciones y procedimientos, así como las normativas legales que rigen en la Institución, relacionadas con el cargo que desempeñará y su relacionamiento con los



M<sup>te</sup>. María Victoria Sosa Zará  
Directora General



RESOLUCIÓN OSN N° 84/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO, MECIP 2015”.

ANEXO I

demás integrantes de la Institución, la Orquesta Sinfónica Nacional, desarrollará un proceso integral, oportuno y eficaz de inducción.

4. Política de Reinducción: Reorientar a los funcionarios, en los casos en que se presenten cambios, generados por reformas en la Orquesta Sinfónica Nacional, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo, para que estén en conocimiento de informaciones relevantes que son necesarias para el adecuado desempeño institucional.

5. Política de Formación y Capacitación: La Orquesta Sinfónica Nacional, incentivará la formación y capacitación integral, brindando, reforzando y complementando las habilidades y competencias necesarias para obtener mayor capacidad de los funcionarios de la Orquesta Sinfónica Nacional, a través de programas de capacitación enfocados a lograr mayores conocimientos, programas de formación para facilitar el desarrollo de actitudes necesarias para su desarrollo integral.

6. Política de Evaluación de Desempeño: Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales la Orquesta Sinfónica Nacional, promoverá el desarrollo personal y profesional del funcionario de la institución, implementando y aplicando un proceso de evaluación de desempeño que permita calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos fijados buscando su mejoramiento y desarrollo de manera que contribuya al cumplimiento de la Misión Institucional.

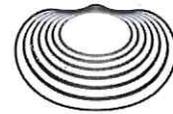
7. Política de Compensación: Establecer mecanismos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para otorgar el reconocimiento respectivo a los funcionarios que se destaquen y estén en condiciones de recibir beneficios de acuerdo con las normas legales vigentes.

8. Bienestar Social: Gestionar beneficios sociales, ajustados a la disponibilidad presupuestaria que conduzca a incrementar los niveles de motivación en el personal de la Orquesta Sinfónica Nacional, y garantice que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano tengan en consideración el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.

9. Desvinculación: Definir los procedimientos adecuados, para que ante situaciones generadas por necesidades del servicio o por pensión de los funcionarios públicos, requieran acogerse al retiro de la institución, para que sean reconocidos por el esfuerzo puesto en el desempeño de sus funciones.

Además de las políticas, los procesos involucrados en la Gestión de Personas deberán tener los siguientes valores:

a) Igualdad, al garantizar que toda la ciudadanía que cumpla con los requisitos de postulación a un cargo tenga la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminados por motivo alguno.



RESOLUCIÓN OSN N° 84/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO, MECIP 2015”.

ANEXO I

- b) Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- c) Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano.
- d) Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos, otorgando prevalencia al logro de los propósitos institucionales y observando que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo.
- e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud.
- f) Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

Por último, se deberá realizar una revisión anual de la Política de Gestión del Talento Humano, y si corresponde su ajuste al contexto en el que la Orquesta Sinfónica Nacional se desenvuelva.



*Maria Victoria*  
Mg. María Victoria Sosa Zárate  
Directora General  
Orquesta Sinfónica Nacional