

**RESOLUCIÓN PR/PR N° 338 /22**

**“POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (REVISIÓN N° 5) DE PETROLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR)”.**

Asunción, 24 de Diciembre de 2022

**VISTO:**

El Decreto N° 962/08 de fecha 27 de noviembre de 2008; la Resolución CGR N° 425/08 de fecha 09 de mayo de 2008; la Resolución CGR N° 377/16 de fecha 13 de mayo de 2016; la Resolución PR/PS N° 501/18 de fecha 27 de diciembre de 2018; la Resolución AGPE N° 326/19 de fecha 17 de octubre de 2019; la Minuta de Reunion de fecha 16 de diciembre de 2022, del Equipo de Talento Humano; la Nota Interna GG/UGM/ME 112-0283/2022 de fecha 21 de diciembre de 2022, de la Coordinadora del Equipo MECIP; la providencia de la Gerencia General; la Ley N° 1182/85 del 23 de diciembre de 1985 “Que crea Petróleos Paraguayos (PETROPAR) y establece su Carta Orgánica”; la Ley N° 2199/03 del 08 de septiembre de 2003 “Que dispone la Reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la dirección de empresas y entidades del Estado Paraguayo”; Expediente PETROPAR N° 14541/2022; y,

**CONSIDERANDO:**

**Que**, por Decreto N° 962/08 de fecha 27 de noviembre de 2008, se modifica el Título VII del Decreto N° 8127 del 30 de marzo de 2000, por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 “De Administración financiera del Estado y el funcionamiento del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)”, en los siguientes términos: “... TÍTULO VII SISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN CAPITULO II “MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO: APRUEBASE Y ADOPTASE EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA ENTIDADES PÚBLICAS DEL PARAGUAY (MECIP), DEFINIDO EN EL ANEXO QUE FORMA PARTE DE ESTE DECRETO”.

**Que**, por Resolución CGR N° 425/08 de 09 de mayo de 2008, se establece y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para Entidades Públicas del Paraguay – MECIP como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las Entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.

**Que**, por Resolución CGR N° 377/16 de fecha 13 de mayo de 2016, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP 2015.

**Que**, por Resolución PR/PS N° 501/18 de fecha 27 de diciembre de 2018, de la Presidencia, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015 y define la Política de Control Interno para Petróleos Paraguayos (PETROPAR).

Es fotocopia del documento que obra en el Archivo de la empresa.

**Que**, por Resolución AGPE N° 326/19 de fecha 17 de octubre de 2019, se adopta la Norma de Requisitos Mínimos y la Matriz de Evaluación para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP:2015.

Abg. Elizabeth Paniagua Aguilera

Secretaría General

**Que**, por Nota Interna GG/UGM/ME 112-0283/2022 de fecha 21 de diciembre de 2022, la Coordinadora del Equipo MECIP solicita la aprobación formal de las Políticas de Talento Humano (Revisión N° 5).

**RESOLUCIÓN PR/PR N° 338 /22**

**“POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (REVISIÓN N° 5) DE PETROLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR)”.**

**Que**, existe de implementar efectivamente la Norma de Requisitos Mínimos del Sistema de Control Interno de Interno para Instituciones Públicas del Paraguay MECIP 2015, estableciendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de planeación, selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social laboral, evaluación del desempeño y planes de retiro de los funcionarios, entre otros.

**Que**, de manera a dar cumplimiento a lo mencionado precedentemente y a las observaciones realizadas por la Contraloría General de la República, se ha trabajado en la preparación de la presente Política de Gestión de Talento Humano.

**Que**, el Artículo 22 de la Ley N° 1182/85 “*Que crea Petróleos Paraguayos (PETROPAR) y establece su Carta Orgánica*”, modificado por el Art. 14 de la Ley 2199/2003 “*Que dispone la reorganización de los órganos colegiados encargados de la Dirección de Empresas y Entidades del Estado Paraguayo*”, establece como funciones del Presidente: “... b) establecer normas de dirección y administración de PETROPAR; ... e) administrar los fondos de la empresa de acuerdo a esta ley y su reglamento; ... t) ejercer la representación legal de la entidad; ... v) realizar todas las demás funciones administrativas y operativas que le correspondan por su naturaleza”.

**Que**, el Presidente de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), en el ámbito de su competencia, tiene la facultad de establecer normas de dirección, administración y dictar resoluciones para dichos efectos.

**POR TANTO:**

En virtud a las facultades y atribuciones conferidas por la Ley N° 1182/85 “*Que crea Petróleos Paraguayos (PETROPAR) y establece su Carta Orgánica*” modificada por la Ley N° 2199/03 del 08 de septiembre de 2003 “*Que dispone la Reorganización de los Órganos Colegiados Encargados de la dirección de empresas y entidades del Estado Paraguayo*”.

**EL PRESIDENTE DE PETRÓLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR)  
RESUELVE:**

**Artículo 1°- APROBAR** las Políticas del Talento Humano (REVISIÓN N°5) para Petróleos Paraguayos (PETROPAR) en el marco de la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno del Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP: 2015, el cual se anexa y forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2°- DISPONER** que la presente Resolución tendrá vigencia a partir de la fecha.

**Artículo 3°- COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplida, archivar.

Es fotocopia del documento  
en el Archivo de la Empresa.

**PEDRO ROMAN RENNA  
PRESIDENTE**

## POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

### PETROLEOS PARAGUAYOS (PETROPAR)

DICIEMBRE 2022

#### INTRODUCCIÓN

El factor humano es el principal activo de PETROPAR, de allí que la eficiencia y efectividad de la empresa dependen en gran medida de la contribución de sus funcionarios para con el logro de los objetivos misionales propuestos.

Las políticas del talento humano se establecen con el objeto de desarrollar al plantel de funcionarios en el sentido de fortalecer su sentimiento de pertenencia, apropiación de los objetivos institucionales (compromiso), optimizar su rendimiento (motivación, desarrollo de las competencias necesarias para el puesto) e internalizar los valores institucionales:

- ✓ Respeto.
- ✓ Servicio.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Responsabilidad.
- ✓ Empatía.
- ✓ Honestidad.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Patriotismo.

#### OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

- Instalar la visión estratégica en la gestión de los recursos humanos.
- Obtener y mantener un plantel de funcionarios competentes para el ejercicio de las funciones que se les asigna en la empresa, a través de la implementación de procedimientos de selección y procesos de desarrollo del talento del personal, de acuerdo con las normativas legales vigentes.
- Lograr el fortalecimiento y mejoramiento de las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios, con el objeto de facilitar el alcance de los objetivos institucionales.

C.P. Pedro Roman  
Presidente  
Petróleos Paraguayos

Lic. Aracelia Arroca  
Jefe

Unidad Gestión Personal y Desarrollo Org.  
Petróleos Paraguayos

Lic. Juan Carlos Fretes  
Asesor Interno

Abg. Humberto Poletti  
Director de Transparencia  
PETROPAR

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director de Gestión Empresarial  
PETROPAR

- Mejorar el clima socio-laboral de la empresa, elevando los niveles de motivación, compromiso, responsabilidad, integración, comunicación, seguridad y bienestar de los funcionarios.
- Internalizar los valores institucionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el desarrollo del trabajo.

### VALORES DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las políticas y prácticas de desarrollo de talento humano de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), consideran y aseguran que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores:

- 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;
- Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal;
- Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- 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 sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo;
- Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;
- Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

C.P. Pedro Román  
Presidente  
Petróleos Paraguayos

Lic. Aradía Arco  
Jefe

Lic. Juan Carlos Fretes M.  
Auditor Interno

Abg. Humberto Poletti  
Director de Transparencia  
PETROPAR

Abg. Edén Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

## 1.1. POLÍTICAS

### ❖ Política de Planeación

Elaborar e implementar un Plan anual de Gestión de Talento Humano, enmarcado en la estrategia institucional.

La aplicación efectiva de ésta Política permite definir las características y competencias requeridas, de acuerdo con la naturaleza de las actividades y los cargos definidos, alineados al cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI).

Es decir, la Política se establece con el fin de que la incorporación a la empresa se realice en base a la identificación y definición de la necesidad de talento humano suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible, a partir de la evaluación del Plan Estratégico Institucional (PEI), los objetivos y las necesidades institucionales.

### ❖ Política de Selección

Realizar el proceso de selección para la incorporación y promoción del personal con base en la idoneidad, el mérito, la igualdad, la publicidad y la transparencia, con el objeto de lograr que las personas seleccionadas sean las más competentes, íntegras y comprometidas.

C.P. Pedro Román  
Presidente  
Petróleos Paraguayos

La aplicación efectiva de ésta Política permite escoger a los funcionarios públicos más competentes para los fines que pretende la entidad, en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia.

Lic. Araldia Arroca  
Jefe  
Entidad Gestión Personas y Desarrollo Org.  
PETROPAR

Lic. Juan Carlos Freytes M.  
Auditor Interno

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

Es decir, la Política se establece con el fin de garantizar la incorporación a la empresa de aquellas personas que cuenten con las capacidades y competencias necesarias para el desempeño adecuado de las tareas, para lo cual se debe desarrollar procesos de selección, tanto para la incorporación como para la promoción de funcionarios, que sean organizados, transparentes, con criterios técnicos específicos y enfocados en el mérito, la capacidad y las competencias, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y la planificación institucional.

❖ **Política de Inducción**

Lograr la adecuada inserción y adaptación de los nuevos funcionarios, a través de un proceso formal de inducción integral y oportuna, que permita identificar el objeto, funciones y direccionamiento de la empresa, responsabilidades del cargo y los planes a ejecutar.

La aplicación efectiva de ésta Política permite fortalecer la integración del funcionario público a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

Es decir, la Política se establece con el fin de garantizar un proceso adecuado de integración y vinculación a la cultura organizacional de la empresa, y de adecuación de las personas a los requerimientos iniciales de desempeño del cargo que viene a ocupar, para lo cual es importante implementar un programa de inducción que contemple como mínimo: Presentación de la persona a su equipo de trabajo, entrega del reglamento interno, transmisión de las pautas de conducta vigentes y de comportamiento dentro de la empresa, aspectos administrativos de carácter general y la orientación en cuanto a sus funciones y tareas.

C.P. Pedro Roman  
Presidente  
Petróleos Paraguayo

Lic. Araldia Atroca  
Jefe  
Unidad Gestor Personas y Desarrollo Org.  
Petróleos Paraguayos - PETROPAR

Lic. Juan Carlos Fretes M.  
Auditor Interno

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

❖ **Política de Reinducción**

Implementar un proceso de reinducción para orientar y actualizar el trabajo de las personas con la estrategia institucional, asegurando y reforzando de esta forma el compromiso de los funcionarios con la misión, valores y objetivos de Petróleos Paraguayos (PETROPAR).

La aplicación efectiva de esta Política tiene como propósito reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

Es decir, la Política se establece con el fin de garantizar y reforzar la integración de las personas a través del conocimiento, especialmente de aquellos afectados por cambios en sus puestos de trabajo dentro de la empresa o en la estructura general del Estado, así mismo asegurar la transferencia efectiva de conocimientos y el compromiso con las políticas, planes y objetivos de la empresa.

❖ **Política de Formación y Capacitación**

Implementar un plan maestro de formación y capacitación integral, a fin de lograr que los funcionarios adquieran los conocimientos necesarios para el buen desempeño en el trabajo.

La aplicación efectiva de ésta Política tiene como propósito brindar, reforzar y complementar las habilidades y competencias necesarias para incrementar la capacidad de los funcionarios públicos, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional.

C.P. Pedro Román  
Presidente  
Petróleos Paraguayos

Lic. Araldia Arroza  
Jefe  
Unidad Gestión Personas y Desarrollo Org.  
Petróleos Paraguayos - PETROPAR

Lic. Juan Carlos Freytes  
Auditor Interno

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

COPIA PARA MECIP

Es decir, la Política se establece con el fin de estimular el crecimiento profesional de las personas y potenciar actitudes, habilidades, competencias y conductas, para cumplir de manera eficiente sus labores, a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación y la ejecución del plan de capacitaciones elaborado para el efecto, en base a la reglamentación vigente y orientado a todo el plantel de funcionarios de la empresa sin discriminación alguna.

❖ **Política de Compensación**

Implementar un Plan de Cargos, Carrera y Salarios, con el objetivo de instalar una coherencia entre las compensaciones y los niveles de responsabilidad, exigencias de perfiles y desempeño.

La aplicación efectiva de ésta Política tiene como propósito remunerar a los funcionarios públicos de acuerdo con las normas legales vigentes.

Es decir, la Política se establece con el fin de promover una justa y equitativa remuneración del talento humano, desarrollando un sistema de compensación alineado a las disposiciones legales vigentes y que permita estimular el rendimiento institucional.

**Política de Bienestar Social Laboral**

Mejorar los niveles de satisfacción y bienestar de los funcionarios de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), a través de la implementación del Plan de Bienestar Social Laboral Integral con el objetivo de fortalecer los mecanismos existentes, tales como beneficios sociales, seguro social, seguridad industrial y laboral; y a su vez incorporar políticas de clima organizacional (sentimiento de pertenencia, actividades culturales, deportivas y recreativas) y comunicación interna.

Lic. Araldia Arroca  
Jefe  
Unidad Gestión Personas y Desarrollo Org.  
Petróleos Paraguayos - PETROPAR

Lic. Juan Carlos Fretes  
Auditor Interno

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR



La aplicación efectiva de ésta Política tiene como propósito garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano tengan en cuenta el bienestar y el desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.

Es decir, la Política se establece con el fin de promover el desarrollo integral de las personas contando así con funcionarios comprometidos con su labor.

❖ **Política de Evaluación del Desempeño**

Implementar un sistema de evaluación del desempeño oportuno, periódico, justo, equitativo y transparente, a fin de estimular a los funcionarios a mejorar sus competencias, mediante la elaboración de adecuados programas de capacitación y planes de mejoras.

La aplicación efectiva de ésta Política tiene permite calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos fijados y planes operativos acordados, buscando su mejoramiento y desarrollo.

Es decir, la Política se establece con el fin de mejorar continuamente en atención al logro de los objetivos institucionales, a través de la planificación del desempeño, el seguimiento del mismo, la evaluación justa, equitativa, transparente, oportuna del desempeño y el establecimiento de planes de mejora.

❖ **Política de Planes de Retiro**

Implementar un plan de retiro que contemple la transferencia de conocimientos, preparación para la jubilación y reconocimiento por retiro, a los funcionarios que por necesidades del servicio, por renuncia o por jubilación, se retiren de la empresa.

Lic. Araldia Arroca  
Jefe  
Unidad Gestión Personas y Desarrollo Org.  
Petrobras Paraguayos - PETROPAR

Lic. Juan Carlos Fretes  
Auditor Interno

Abg. Edgar Rafael Orrego G.  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

La aplicación efectiva de ésta Política permite a la entidad definir los procedimientos adecuados ante situaciones generadas por necesidades del servicio, por renuncia o por jubilación de los funcionarios públicos.

Es decir, la Política se establece con el fin sistematizar el reconocimiento y valoración del aporte de cada funcionario a la institución y a la sociedad, acompañando al mismo en la transferencia de conocimiento del puesto que dejará vacante y en la planeación de su siguiente etapa de vida laboral o personal, según sea el régimen al que se acoja, jubilatorio o de retiro voluntario, y apoyando el desarrollo de nuevas capacidades y/o emprendimientos.

\*\*\*\*\*

**Lic. Araldia Arroca**  
Jefe  
Unidad Gestión Personas y Desarrollo Org.  
Petróleos Paraguayos - PETROPAR

**Liliana Duarte**  
Jefa Interina  
Departamento de Diagnóstico e  
Implementación MECIP  
PETROPAR

**Lic. Juan Carlos Fretes M.**  
Auditor Interino  
PETROPAR

**C.P. Luisa Vázquez**  
Jefa Interina  
Unidad de Gestión y  
Control de MECIP  
PETROPAR

**Lic. Amores Laguardia**  
Jefa Int. Unidad Apoyo - DGE  
PETROPAR

**Milder Ivaldi Imbert**  
Jefe Interino  
Dpto. de Administración del Personal  
PETROPAR

**Abg. Edgar Rafael Oregón G.**  
Director  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

**Lic. Ruben A. Heyn C.**  
Jefe Gte. Inp. Grandes Consumidores  
Dirección Comercial  
PETROPAR  
**Lic. Rose Marie Medina**  
Gerente  
Gerencia de Comercio Exterior  
Petróleos Paraguayos - PETROPAR

**Lic. Angel Aguilera**  
Jefe Int. Unidad Gestión de RR.HH.  
Dirección de Gestión Empresarial  
PETROPAR

**Margarita Sosa**  
**Maria Eugenia Frers**  
Jefa Interina  
Unidad de Asistencia al Personal  
Dirección de Gestión Empresarial

**Abg. Humberto Poletti**  
Director de Transparencia  
PETROPAR

**C.P. Pedro Román**  
Presidente  
Petróleos Paraguayos

**Abg. César Moránigo**  
Gerente General  
PETROPAR

**Lic. Esteban M. Pereyra**  
Gerente - GSSMA  
PETROPAR

**MINUTA DE REUNIÓN – EQUIPO MECIP – PETROPAR**

<b>LUGAR Y FECHA:</b>	VILLA ELISA, 16 DE DICIEMBRE DE 2022	<b>HORA DE INICIO:</b>	09:00
-----------------------	--------------------------------------	------------------------	-------

<b>OBJETIVO DE LA REUNIÓN</b>	
REUNIÓN DE TRABAJO DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP (RESOLUCIÓN PR/DL N° 115/22 DE FECHA 15 DE FEBRERO DE 2022), DE MANERA A TRATAR LA REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS Políticas de Talento Humano de Petróleos Paraguayos (PETROPAR), ATENDIENDO EL CUMPLIMIENTO A LOS CRITERIOS DE LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS MECIP:2015.	

<b>ASUNTOS TRATADOS - ORDEN DEL DIA</b>	
LA REUNIÓN FUE CONVOCADA PARA TRATAR LA REVISIÓN DEL DOCUMENTO VIGENTE Y APROBADO POR RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA ACTUALMENTE, DENOMINADO POLITICAS DE TALENTO HUMANO PARA SER APLICADOS EN LA EMPRESA, EL CUAL FUE REMITIDO PREVIAMENTE POR CORREO ELECTRONICO AL EQUIPO DE TALENTO HUMANO.	
UNA VEZ QUE EL EQUIPO HA REVISADO Y ANALIZADO SU CONTENIDO, HA ACORDADO Y APROBADO LA INCLUSIÓN DE UN APARTADO EN LA DESCRIPCIÓN DE CADA POLITICA, DE MANERA A QUE SEA MÁS CLARO EL PROPOSITO QUE CADA UNA QUIERE LOGRAR CON SU APLICACIÓN, SE PROCEDE A LA FIRMA POR PARTE DE TODO EL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP, EN DOS COPIAS TANTO DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO COMO DE LA PRESENTE MINUTA, PARA SU FORMALIZACIÓN VÍA RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA.	

Nombre y Apellido	Correo Electrónico	Dependencia	Firma
EDGAR ORREGO	<a href="mailto:eorrego@petropar.gov.py">eorrego@petropar.gov.py</a>	DIRECTOR DE GESTIÓN EMPRESARIAL	
LUISA VAZQUEZ	<a href="mailto:lvazquez@petropar.gov.py">lvazquez@petropar.gov.py</a>	COORDINADORA DEL EQUIPO MECIP – PETROPAR.	
ANDRES LAGUARDIA	<a href="mailto:alaguard@petropar.gov.py">alaguard@petropar.gov.py</a>	JEFE DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO - DIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	
LORENA MOSQUEIRA	<a href="mailto:lmosqueira@petropar.gov.py">lmosqueira@petropar.gov.py</a>	MIEMBRO DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP - UNID. DE GESTION Y CONTROL MECIP.	
LILIANA DUARTE	<a href="mailto:lduarte@petropar.gov.py">lduarte@petropar.gov.py</a>	MIEMBRO DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP - UNID. DE GESTION Y CONTROL MECIP.	
ARALDIA ARROCA	<a href="mailto:aarroca@petropar.gov.py">aarroca@petropar.gov.py</a>	MIEMBRO DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP - DIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	
ANGEL AGUILERA	<a href="mailto:aaguilera@petropar.gov.py">aaguilera@petropar.gov.py</a>	REPRESENTANTE DE LA DIRECCION DE GESTION EMPRESARIAL	
MILDER IVALDI	<a href="mailto:mivaldi@petropar.gov.py">mivaldi@petropar.gov.py</a>	MIEMBRO DEL EQUIPO DE TALENTO HUMANO MECIP - DIRECCION DE GESTION	