



GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO BOQUERÓN

RESOLUCIÓN N° 356/2021

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO BOQUERÓN Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN N° 190/202.-

Filadelfia, 30 de agosto de 2021

VISTO:

El memorándum CM N° 13/2021 de la Coordinación MECIP por el cual pone a consideración las Políticas de Talentos Humanos de la Gobernación del XVI Departamento Boquerón y solicita la resolución de aprobación de las mismas.

El Acta de Reunión N° 02/2021 del Comité de Talento Humano de la Gobernación de Boquerón, de fecha 27 de agosto de 2021, en la cual consta que se han reunido para tratar las recomendaciones hechas por la Contraloría General de la República y modificar las Políticas de Talento Humano, aprobada por resolución N° 190/2020, en el marco de la implementación del MECIP.

CONSIDERANDO: La Ley N° 426/1994 "Que establece la Carta Orgánica del Gobierno Departamental".

El Decreto N° 962 del 27 de noviembre de 2008, artículo 1°: "...Modelo El Decreto N° 962 del 27 de noviembre de 2008, artículo 1°: "...Modelo Estándar de Control Interno: Apruébese y adóptese el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP)...".



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 Entidades Públicas del Paraguay – MECIP:2015".

La Resolución N° 132/2019, "Por la cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno en la Gobernación del XVI Departamento de Boquerón".

La Resolución N° 105/2019, "Por la cual se aprueba el Organigrama estructural y funcional de la Gobernación de Boquerón".

Lic. Amalia A. Vargas Portillo
Secretaria General
Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón

La Resolución N° 190/2020 "Por la cual se aprueban las políticas de talentos humanos y las políticas de comunicación e información de la gobernación del XVI Departamento Boquerón", con fecha 30 de junio del año 2020.

Que, con el fin de fortalecer los niveles de calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión y administración de Gobernación del XVI Departamento de Boquerón y asegurar los sistemas y los procedimientos de control y evaluación en el ejercicio de sus funciones.



Filadelfia, 30 de agosto de 2021. Teléfax (595) 4914 32051/ 4- Email: gobernacion@boqueron.gov.py

Lic. Amalia A. Vargas Portillo
Secretaria General
Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón

Dr. Darío Medina Velázquez
Intendente
Gobernación XVI Dpto. Boquerón

COPIA DEL ORIGINAL



GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO BOQUERÓN

RESOLUCIÓN N° 356/2021

POR LA CUAL SE APRUEBA LAS POLÍTICAS DE TALENTOS HUMANOS DE LA GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO BOQUERÓN Y SE ABROGA LA RESOLUCIÓN N° 190/2020.-

Filadelfia, 30 de agosto de 2021

Que, es atribución del Señor Gobernador, la organización y funcionamiento de las distintas dependencias de la Gobernación, a fin de obtener la mayor eficiencia en el desempeño de la misma.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones,

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOQUERON RESUELVE:

- Artículo 1°** **Aprobar**, las Políticas de Talentos Humanos de la Gobernación del XVI Departamento Boquerón, el cual forma parte de la presente como **Anexo I**, y cuenta con cuatro (05) fojas.
- Artículo 2°** **Abrogar** la Resolución N° 190/2020.
- Artículo 3°** **Comunicar**, a quienes corresponda y cumplida, archivar.


Lic. Amalia I. Vargas Portillo
Secretaría General




Dr. Darío Rafael Medina Velázquez
Gobernador de Boquerón



COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Lic. Amalia I. Vargas Portillo
Secretaria General
Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón

 GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO DE BOQUERÓN	POLITICAS DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
		APROBADO POR: Resol. Nº 356 /2.021
		FECHA DE APROBACIÓN: 30/08/2.021

POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS

Con el fin de garantizar el cumplimiento del deber misional de la Gobernación de Boquerón, requiere que la institución cuente con un equipo humano conformado por servidores públicos íntegros, transparentes, competentes y comprometidos con su labor y el Departamento, para lo cual desarrollará e implementará un Sistema de Gestión del Talento Humano.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE TALENTOS HUMANOS

- a. Definir la necesidad de personas suficiente, calificado, competente y financieramente sostenible y establecer una estrategia para satisfacer la misma.
- b. Garantizar un proceso favorable de integración y vinculación a la cultura organizacional y de adecuación de las personas a los requerimientos iniciales de desempeño en el puesto y en la institución.
- c. Promover el desarrollo de las personas a fin de contar con servidores públicos comprometidos con su labor y con el Departamento.
- d. Promover un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento de las personas y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas.


VALORES DE LA POLÍTICA DE TALENTOS HUMANOS

La ejecución de acciones en el marco de esta política de talento humano de la Gobernación de Boquerón debe asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores institucionales:


- a) **IGUALDAD**, al garantizar que todas las personas que cumplan con los requisitos de postulación a un puesto de trabajo, tengan la misma posibilidad de participar en los procesos de selección, promoción y en el desarrollo de sus actividades, sin ser discriminadas por motivo alguno, de acuerdo con la modalidad en concurso y en absoluta observancia de las leyes y normativas vigentes en la función pública.
- b) **IMPARCIALIDAD**, al otorgar el mismo trato a todas las personas en el proceso de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- c) **ECONOMIA**, al usar racionalmente los recursos disponibles y las herramientas de trabajo asociados a la administración del talento humano.
- d) **EFICIENCIA Y EFICACIA**, al seleccionar y conservar en la institución a aquellas personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los puestos de trabajo y 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, responsabilidades, procesos, procedimiento, actividades, tareas y gestión de riesgos se realice de manera intachable y actuando con rectitud y probidad administrativa.
- f) **TRANSPARENCIA**, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparan los puestos de trabajo en cargos públicos.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ELABORADO POR: Comité de Políticas de Talento Humano VERIFICADO POR: Coordinación MECIP - Asesoría De Gestión - Secretaría General		
---	--	--


Dr. Darío Mejía Velázquez
 Gobernador
 Gobernación XVI Dpto. Boquerón




Lic. Amalia I. Vargas Portillo
 Secretaria General
 Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón

 GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO DE BOQUERÓN	POLITICAS DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
		APROBADO POR: Resol. Nº 356 /2.021
		FECHA DE APROBACIÓN: 30/08/2.021

1. FASE DE VINCULACION DEL PERSONAL

Con el fin de vincular a los servidores públicos más capaces, idóneos y comprometidos para la institución, la Gobernación de Boquerón desarrollará procesos de selección organizados con criterios técnicos, acorde a las disposiciones legales vigentes y la planificación del personal.

1.1. Política de Selección: Con el fin de contar con el personal idóneo, competente y comprometido, la Gobernación de Boquerón fomentara el ingreso de personas aplicando concursos transparentes de aptitudes y conocimientos.

La Selección del personal más idóneo para un cargo determinado, se realizara mediante concursos, que se basara en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad de candidatos, expresándolos en valores cuantificables y comparables, conforme a las disposiciones legales emanadas de la Secretaria de la Función Pública y aprobadas por Decreto del Poder Ejecutivo.

Típos de Concursos:

- a) **Concurso de Oposición Interno:** Para la formación de funcionarios de Organismos y Entidades del Estado (OEE) también existe la modalidad de Concurso Interinstitucional en la cual participan funcionarios de diferentes OEE.
- b) **Concurso público de Oposición:** para ingreso a cargos permanentes en los OEE.
- c) **Concurso de Méritos:** para el ingreso en la Administración Publica en cargos temporales (contratación).

1.2. Política de Inducción: Es un proceso dirigido a integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.

La Inducción se da en las siguientes modalidades:

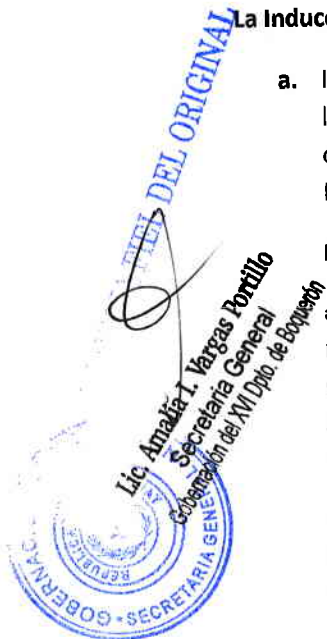
- a. **Institucional:** Este tipo de inducción será impartido a todos los empleados que ingresen en la Gobernación de Boquerón por primera vez, y comprende toda la información general, que permite al empleado conocer la Misión, Visión, la Historia, Estructura, Planta Física y Normatividad.

Procedimiento:

a) **Bienvenida al nuevo funcionario. (Inducción):** Se procede a la Bienvenida del funcionario nuevo mediante carta en la cual se menciona la complacencia por su ingreso a la Gobernación de Boquerón, seguidamente se le hace entrega del Reglamento Interno de la Administración de los Recursos Humanos, el Código de Ética y Buen Gobierno, Plan Estratégico y su Manual de Funciones.

b) **Notificar al jefe inmediato ingreso del funcionario:** Mediante comunicación oficial se informa al jefe inmediato, el personal vinculado que ha sido asignado a esa dependencia, con el objetivo de que reciba la inducción al cargo. Esta notificación se llevará a cabo, al día siguiente de la posesión del funcionario.

ELABORADO POR: Comité de Políticas de Talento Humano VERIFICADO POR: Coordinación MECIP - Asesoría De Gestión - Secretaría General	PÁGINA 2 Sr. Darío Medina Velázquez Gobernador Gobernación XVI Dpto. Boquerón
---	--



 GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO DE BOQUERÓN	POLITICAS DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
		APROBADO POR: Resol. Nº 356 /2.021
		FECHA DE APROBACIÓN: 30/08/2.021

- b. En el puesto de Trabajo: En este tipo de Inducción, se hace referencia a las actividades a tareas que debe desempeñar el funcionario en el cargo, así como los procedimientos que debe aplicar en el desempeño del mismo, además hace entrega forma del puesto de trabajo incluyendo el inventario de bienes a su cargo.

El jefe inmediato realiza la inducción al puesto de trabajo, informando al funcionario, las actividades y/o tareas a ejecutar, así como las responsabilidades y procedimientos a su cargo. Esta inducción se debe hacer en un tiempo no mayor a 3 días, contados a partir de la fecha de su posesión.

Evaluación de inducción y Reinducción: Se evalúa la jornada de inducción y Reinducción, con el fin de detectar debilidades y fortalezas, aplicando una encuesta a la totalidad de los participantes. Con los resultados arrojados, se implementa las mejoras a haya lugar en las siguientes jornadas. La evaluación se aplica inmediata concluida la jornada de inducción o reinducción.

2. FASE DE PERMANENCIA, DESARROLLO Y PROMOCION DEL PERSONAL

La Gobernación de Boquerón reconoce la importancia del desarrollo constante de su personal para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos institucionales. En tal sentido propiciara la carrera profesional desarrollando mecanismos alternativos a las proyecciones jerárquicas, basadas en el reconocimiento de la excelencia personal y profesional.

2.1 Política de Reinducción: Es un proceso dirigido a actualizar a los funcionarios en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada día, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

Procedimiento:

a) Comunicar la jornada de Reinducción Institucional: Mediante circular informativa se comunicara a los funcionarios de la Institución, lugar, fecha y hora donde se desarrollara dicha actividad, en la cual se hace entrega el Reglamento Interno de la Institución, el Código de Ética y Buen Gobierno. Esta se Llevará a cabo durante el primer semestre de cada año.

b) Desarrollar la jornada de Reinducción Institucional: Se hace la presentación del Reglamento Interno de la institución, de sus preceptos y de los alcances del mismo, como así también del Código Ética y del de Buen Gobierno.

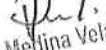
Política de Evaluación de Desempeño: Para lograr el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y promover el desarrollo personal del servidor público y su reconocimiento la institución implementará la evaluación justa, equitativa, transparente y oportuna del desempeño de los servidores públicos y el establecimiento de los planes de mejora.

Se procederá en base al reglamento interno para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionado de la Gobernación de Boquerón.

2.3 Política de Capacitación y Formación: La Gobernación de Boquerón incentivara la formación continua e integral de los servidores públicos desarrollado sus competencias para contribuir a un servicio de excelencia, mediante un subproceso de formación y capacitación participativa constante.

ELABORADO POR: Comité de Políticas de Talento Humano
 VERIFICADO POR: Coordinación MECIP - Asesoría De Gestión - Secretaria General

PÁGINA 3


 Dr. Davio Medina Velázquez
 Gobernador
 Gobernación XVI Dpto. Boquerón

COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Lic. Amalia I. Vargas Portillo
 Secretaria General
 Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón



 GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO DE BOQUERON	POLITICAS DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
		APROBADO POR: Resol. N° 356 /2.021
		FECHA DE APROBACIÓN: 30/08/2.021

Se establecerá un Plan Anual de Formación y Capacitación y se informara del mismo a los funcionarios sobre los procesos pertinentes, así como la firma de convenios para acceder fuera de la institución de cursos o programas de capacitación, formación y desarrollo del personal para contribuir a un servicio de excelencia.

2.4 Política del Bienestar del Personal, social o familiar: La Gobernación de Boquerón con el fin de velar por el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, garantizar un diagnóstico periódico de necesidades y la implementación de programas deportivos, recreativos, culturales, de salud ocupacional y similares.

La Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas efectuara la medición del clima laboral a través de encuestas y un buzón de sugerencias instalado en un lugar adecuado dentro de la Institución. Propondrá actividades pendientes al desarrollo cultural, recreativo y solidario de funcionarios. Esta encargado de velar por la existencia de condiciones psicofísicas adecuadas para el buen desarrollo de las labores del funcionariado. Implementará asistencia psicológica y asistencia de material psicométrico cuando la situación así lo requiera. Se promoverá la Salud y el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias.

2.5 Política de Compensación: Con el propósito de otorgar una remuneración justa y equitativa al funcionariado, la institución desarrollara un proceso de compensación salarial en el cual se tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas mismas, así como también su competencia en el cargo asignado y los resulta obtenidos.

La misma estará sujeta al anexo de personal aprobado por la Ley de presupuesto general de la nación para cada ejercicio fiscal y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la Institución. También establecerá una estructura salarial coherente con los niveles jerárquicos de la estructura orgánica institucional. Se calificara el rendimiento de cada personal de servicio realizando evaluaciones de desempeño justas, equitativas y transparentes que den lugar at establecimiento de planes de compensación y/o de mejora.

3. FASE DE DESVINCULACIÓN


La Institución se regirá de acuerdo a las normativas vigentes y a las modificaciones que puedan existir en materia de desvinculación y jubilación del personal.

Desvinculaciones: Corresponde indemnizaciones compensatorias proporcionales a su antigüedad y sujetas a los montos que al respecto establezca el Código del Trabajo para el despido injustificado.

Jubilación: Programa implementado por la Administración Publica mediante un acuerdo de voluntades, entre él/ella trabajador/a y el titular de los organismos y Entidades del Estado, con un propósito de optimizar los recursos del Estado a través de un sistema de incentivos que contempla como contrapartida la renuncia del/la trabajador/a y el pago de una indemnización conforme al Código Laboral asimismo el programa de Retiro Voluntario se establece claramente en la Ley 1626/00, en su Art. 142 que expresa cuanto sigue: "El Poder Ejecutivo podrá reorganizar la administración pública, previendo para los afectados un sistema de retiro voluntario basado en jubilación anticipadas equivalentes a los porcentajes que correspondieran de la jubilación ordinaria según el tiempo de aporte a la caja respectiva, conforme a la escala que se indica más adelante y el funcionario tenga más de cincuenta años de edad o alternativamente.

ELABORADO POR: Comité de Políticas de Talento Humano VERIFICADO POR: Coordinación MECIP - Asesoría De Gestión - Secretaría General	PÁGINA 4
---	----------


 Lic. Antalia I. Vargas Portillo
 Secretaria General
 Gobernación del XVI Dpto. de Boqueron


 Darío Medina Velázquez
 Gobernador
 Gobernación XVI Dpto. Boquerón

 GOBERNACIÓN DEL XVI DEPARTAMENTO DE BOQUERÓN	POLITICAS DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 002
		APROBADO POR: Resol. Nº 356 /2.021
		FECHA DE APROBACIÓN: 30/08/2.021


Jubilación según lo establecido en la Ley 2345/03

JUBILACION OBLIGATORIA: Art. 9:"El aportante que contempla los 62 años y cuente con al menos 10 años de servicio, tendrá que acogerse a la jubilación obligatoria"

JUBILACION ORDINARIA: Art. 10:"Podran obtener la jubilación quienes cuenten con, por lo menos 50 años de edad y un mínimo de 20 años de servicio.

JUBILACION POR JUNTA MEDICA: Art. 11:"Pueden acceder al beneficio de pensión por junta médica, ya sea común o por accidente de trabajo, los aportantes menores de 60 años y que tengan una antigüedad mínima de 20 años de servicio..."

En todos los casos se procederá a la notificación del funcionario, a modo de dar apertura y el acompañamiento correspondiente en los trámites para la obtención del beneficio jubilatorio del mismo.


 Dr. Dario Medina Velazquez
 Gobernador
 Gobernación XVI Dpto. Boquerón

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


 Lic. Amalia I. Vargas Portillo
 Secretaria General
 Gobernación del XVI Dpto. de Boquerón



ELABORADO POR: Comité de Políticas de Talento Humano VERIFICADO POR: Coordinación MECIP - Asesoría De Gestión - Secretaría General	PÁGINA 5
---	----------