



# Gobernación del Caaguazú

## Alejo Ríos Medina

Gobierno Departamental 2018 - 2023

Teléfonos (595 – 0521) 202202 – 203435 – 202900

Avda. Mariscal Estigarribia esq. Ytororó - Coronel Oviedo – Paraguay

www.gobernaciondelcaaguazu.gov.py



Oñondive ikatu

### RESOLUCIÓN N° 1325/2019.-

**POR LA CUAL SE APRUEBA E IMPLEMENTA POLITICAS DE TALENTO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DEL CAAGUAZÚ, Y SE ESTABLECEN PROCESOS DE GESTIÓN DE POLITICAS DE TALENTO HUMANO.**-----

Coronel Oviedo, 05 de abril del 2019.-

**VISTO:** La necesidad de contar con Políticas de Talento Humano en la Gobernación del Caaguazú.-----

**CONSIDERANDO:** Que, igualmente la Secretaría de Gestión de Talento Humano de la Institución, solicita que se incluyan los procesos de Gestión de Políticas de la mencionada Secretaría, en el marco del Modelo estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP).-----

Que, las Políticas de Talento Humano se encuentran dentro del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay (MECIP).-----

Resolución N° 0698/2015 "Por la cual se adopta el modelo estándar de Control Interno MECIP en la Gobernación del V Departamento del Caaguazú el 26/03/2015.-----

**POR TANTO EL GOBERNADOR DEL V DEPARTAMENTO DEL CAAGUAZÚ,** en uso de sus atribuciones constitucionales y legales; -----

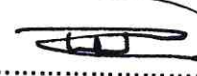
### RESUELVE

**Art. 1°.** Aprobar e implementar Políticas de Talento Humano en la Gobernación de Caaguazú, en los términos establecidos en el Anexo I, que forma parte integrante de la presente Resolución. -----

**Art. 2°.-** Establecer Procesos de Gestión de Políticas de Talento Humano en la Gobernación del Caaguazú, en los términos establecidos en el Anexo II, que forma parte integrante de la presente Resolución.-----

**Art. 3°.-** Encargar a la Secretaría Administrativa de la Institución, a través de la Secretaría de Gestión de Talento Humano, la adopción de las medidas administrativas pertinentes para el fiel cumplimiento de lo dispuesto por esta Resolución.-----

**Art. 4°.-** Comunicar a quienes corresponda y cumplido archivar.-----

  
Walter Ramón Cáceres Aguilera  
Secretario General



  
Alejo Ríos Medina  
Gobernador

 Centenario Cuyo Sila Godoy





# Gobernación del Caaguazú

## Alejo Rios Medina

Gobierno Departamental 2018 - 2023

Teléfonos (595 - 0521) 202202 - 203435 - 202900

Avda. Mariscal Estigarribia esq. Ytororó - Coronel Oviedo - Paraguay

www.gobernaciondelcaaguazu.gov.py



Oñondive ikatu

### ANEXO I.

#### POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS

##### 1. VINCULACIÓN PERSONAL

Con el fin de vincular a los más capaces, idóneos y comprometidos servidores públicos para la institución. Reconoce la importancia del desarrollo constante de su personal para la mejora continua en el cumplimiento de los propósitos Institucionales.

1.1. **Selección:** Con el de contar con el personal idóneo, competente y comprometido la Gobernación de Caaguazú, fomentara el ingreso de personas aplicando concursos transparentes de aptitudes y méritos.

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

**La Inducción se da en las siguientes modalidades:**

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

**En el puesto de Trabajo:** En este tipo de Inducción, se hace referencia a las actividades o 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.

##### 2. DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

La Gobernación de Caaguazú 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. **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 año, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

2.2. **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 realizara un subproceso evaluativo del funcionario que considere su competencia funcional, organizacional y su cumplimiento en las normas institucionales.

2.3. **Capacitación y Formación:** La Gobernación de Caaguazú incentivará 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.

2.4. **Bienestar del Personal, social o familiar:** La Gobernación de Caaguazú 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.

3. **Compensación:** Con el propósito de otorgar una remuneración justa y equitativa a nuestros funcionarios, la institución desarrollara un proceso de compensación salarial en el cual se tendrá en cuenta las obligaciones y responsabilidades asignadas al mismo, así como también su competencia en el cargo asignado y los resultados obtenidos.



ACERRE

Centenario Cayo Zila Godoy





# Gobernación del Caaguazú

*Alejo Rios Medina*

Gobierno Departamental 2018 - 2023

Teléfonos (595 – 0521) 202202 – 203435 – 202900

Avda. Mariscal Estigarribia esq. Ytororó - Coronel Oviedo – Paraguay

[www.gobernaciondelcaaguazu.gov.py](http://www.gobernaciondelcaaguazu.gov.py)



*Oñondive ikatu*

## ANEXO II.

### PROCESOS DE GESTIÓN DE POLITICAS DE TALENTOS HUMANOS

#### 1. **SELECCIÓN**

La Selección del personal más idóneo para un cargo determinado, se realizará 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 Secretaría de la Función Pública y aprobadas por Decreto del Poder Ejecutivo.


#### **Tipos de Concursos:**

- Concurso de Oposición Interno:** Para la formación de funcionarios de OEE también existe la modalidad de Concurso Interinstitucional en la cual participan funcionarios de diferentes OEE.
- Concurso público de Oposición:** para ingreso a cargos permanentes en los OEE.
- Concurso de Méritos:** para el ingreso en la Administración Pública en cargos temporales (contratación).

#### 2. **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:**

- 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 Caaguazú, 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.
- 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 llevara a cabo, al día siguiente de la posesión del funcionario.
- Inducción al puesto de Trabajo:** 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.
- Comunicar 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 Administración de los Recursos Humanos, el Código de Ética y Buen Gobierno. Esta se llevara a cabo durante el semestre de cada año.
- Desarrollar la jornada de Reinducción Institucional:** Se hace la presentación y Reinducción, con el fin 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 Administración de los Recursos Humanos, el Código de Ética y Buen Gobierno. Esta se llevara a cabo durante el semestre de cada año.
- 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 que haya lugar en las siguientes jornadas. La evaluación se aplica inmediatamente concluida la jornada de inducción o reinducción.



  
SECRETARÍA

*Centenario Cayo Sila Godoy*







# Gobernación del Caaguazú

Alejo Rios Medina

Gobierno Departamental 2018 - 2023

Teléfonos (595 – 0521) 202202 – 203435 – 202900

Avda. Mariscal Estigarribia esq. Ytororó - Coronel Oviedo – Paraguay  
www.gobernaciondelcaaguazu.gov.py



Oñondive ikatu

3. **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Se procederá en base al reglamento interno para funcionarios permanentes, personal contratado y comisionado de la Gobernación de Caaguazú.
4. **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN:** 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.
5. **BIENESTAR FAMILIAR:** La Secretaría de Gestión de Talentos Humanos efectuará la medición del clima laboral a través de 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. Implementara 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.
6. **COMPENSACIÓN:** 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 al establecimiento de planes de compensación y/o de mejora.
7. **DESVINCULACIONES/RETIRO:** Programa implementado por la Administración Pública 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.  
Indemnizaciones compensatorias proporcionales a su antigüedad y sujetas a los montos que al respecto establezca el Código del Trabajo para el despido injustificado.

## JUBILACION SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LA LEY 2345/03

**JUBILACIÓN 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..."

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

**JUBILACIÓN 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.

La Institución se regirá de acuerdo a las normativas vigentes y a las posibles modificaciones que puedan existir en materia jubilatoria.



Centenario Cayo Sila Godoy

ERG