



RESOLUCIÓN VPR_Nº- 97/19

POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.

Asunción, 06 mayo de 2019

VISTO: El memorándum VPR_MECIP/MEM-33/19 de fecha 03 de mayo de 2019 de la Coordinación del MECIP de la Vicepresidencia de la República y,

CONSIDERANDO: Que, por el memorándum precedentemente mencionado, la Coordinadora del MECIP solicita se dicte resolución por la cual se aprueba la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República, elaborada por el Equipo de Gestión del Talento Humano - EGTH, conjuntamente con el Equipo Técnico MECIP- ETM, conformados según Resolución VPR_Nº 249/18.

Que, es necesario proseguir con el desarrollo e implementación de los estándares del Modelo Estándar de Control Interno del Paraguay MECIP en la Vicepresidencia de la República, que abarca todas las etapas de DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN del sistema, y en particular en lo que refiere al Componente Corporativo de Control Estratégico en cuanto a los estándares del Desarrollo del Talento Humano, y su correspondiente aplicación.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales vigentes,

**EL VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY
RESUELVE:**

- Art.1º.** Aprobar la Política de Gestión del Talento Humano de la Vicepresidencia de la República, conforme al Anexo de la presente Resolución.
- Art.2º.** Establecer que la Dirección de Talento Humano y la Dirección Administrativa, como integrantes del Equipo de Gestión del Talento Humano (EGTH) serán responsables de la implementación efectiva de lo establecido en la "Política de Gestión del Talento Humano" en la Vicepresidencia de la República, aprobada en el artículo anterior.
- Art.3º.** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abg. Karina Bogado
Secretaria General




Hugo A. Velázquez Mbreno
Vicepresidente de la República
del Paraguay



RESOLUCIÓN VPR N°- 97/19

ANEXO

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

Las Políticas del Talento Humano constituyen pautas, lineamientos y disposiciones que la Dirección de Talentos Humanos define para las relaciones de todos los grupos de interés de la Vicepresidencia de la República, así como un instrumento de gestión para todos aquellos que tienen responsabilidades de conducción, facilitando los procesos de comunicación y toma de decisiones.

POLÍTICA GENERAL

La Vicepresidencia de la República del Paraguay, con el objeto de garantizar el cumplimiento de su deber misional, buscará contar con servidores públicos idóneos, íntegros y comprometidos con su labor, a través de un proceso de gestión del Talento Humano enfocado en la promoción del desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes tomando como parámetros la equidad, la justicia y la transparencia.

PLANEACIÓN

Se planeará el proceso de desarrollo del Talento Humano junto con las áreas respectivas, conforme la estructura organizacional, a corto, mediano y largo plazo, para que sea tanto financieramente sostenible como de cumplimiento al servicio del Estado, a partir de una evaluación de las necesidades institucionales, del análisis de las competencias y capacidades de todo el plantel que presta servicios en la Institución, sean permanentes, contratados o comisionados, del modelo de operación por procesos y de la naturaleza de los cargos en el marco de la Ley de la Función Pública, la Ley de Presupuesto General de la Nación y normativas vigentes.

SELECCIÓN

Con el fin de lograr que los servidores públicos escogidos sean los más competentes, íntegros y comprometidos con la Institución, la Vicepresidencia de la República del Paraguay realizará su proceso de selección, de acuerdo a las necesidades, a través de concursos públicos de oposición, de méritos y aptitudes, de conformidad a las disposiciones legales vigentes, con imparcialidad y transparencia.

INDUCCIÓN / REINDUCCIÓN

Para asegurar una adecuada inserción de los nuevos servidores públicos a la Institución, se desarrollará un proceso de inducción, integral y oportuno, antes de iniciar las funciones y que permita guiar la incorporación al puesto que desempeñará para comprender sus deberes, derechos y obligaciones que aseguren la integración a la cultura institucional y facilite la interacción entre las personas que forman parte de la estructura organizacional en todos los niveles. La misma metodología se implementará en procesos de reorganización y/o rotación en el plantel.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Teniendo como objetivo incrementar el desarrollo profesional de los servidores públicos en sus funciones, la Vicepresidencia de la República promoverá un proceso de capacitación y formación integral, orientado a potenciar el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes y actitudes, para mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Para el logro de estos propósitos se buscará realizar y/o fortalecer o renovar alianzas estratégicas con instituciones del Estado como la SFP, SNPP entre otras, así como con el sector privado y sociedad civil, como universidades, institutos de capacitación y ONG.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se calificará el desempeño de los servidores públicos y su compromiso con la institución, con el fin de mejorar las competencias y potenciar el rendimiento de los mismos, implementando un proceso de evaluación del desempeño oportuno y periódico, justo, equitativo y transparente, según lo establecido por la Secretaría de la Función Pública.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Abg. Katina Bogado
Secretaría General



RESOLUCIÓN VPR_Nº- 97/19

COMPENSACIÓN

Se promoverá una justa y equitativa remuneración de los talentos humanos para incentivarlos, siguiendo las normativas sobre Evaluación de Desempeño de los funcionarios, así como la formación, la experiencia, la responsabilidad del cargo desempeñado y los resultados obtenidos en el tiempo previsto, para determinar los niveles de remuneración de sus servidores públicos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

MOTIVACIÓN

Se realizarán procedimientos de motivación a través de reconocimientos por buenas prácticas, disciplina, responsabilidad, resultados de Evaluaciones del Desempeño y cumplimiento del Código de Ética que incluirá desde la valoración verbal o escrita de forma personal de parte de los superiores inmediatos o de la Alta Dirección; entre otras formas que pudieran servir como constancias, que irán en todos los casos, insertos en el legajo del personal.

BIENESTAR LABORAL

Se impulsará la creación, el mantenimiento y el mejoramiento continuo de las condiciones que favorezcan la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, a través de un proceso de Bienestar Laboral que desarrolle programas sociales, contratación de seguro médico, odontológico y subsidios, conforme la Ley del Presupuesto General de la Nación y normativas que rigen la materia.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL



Abg. Karina Bogado
Secretaría General