



ACTA DE REUNIÓN_Nº 05/2023
EQUIPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: martes 12 de diciembre de 2023

Hora (Inicio/Final): 13:00 / 14:45

Lugar: Oficina de Talento Humano 4to piso – Vicepresidencia de la República

Orden del día:

- 1- Lectura y consideración del Acta de la Reunión anterior.
- 2- Continuación sobre estudio, actualización y unificación de las Políticas de Talento Humano.
- 3- Coordinación de trabajo.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

- 1- Se lee el Acta de la reunión anterior, y se aprueba sin modificaciones.
- 2- Continuando con lo iniciado en la reunión anterior, se desarrolla el estudio de los siguientes puntos de las políticas de gestión de talento humano.

Sobre los puntos de compensación, bienestar laboral y régimen jubilatorio y retiro voluntario se han incorporado modificaciones que abundarán en beneficio del funcionariado.

En relación al punto de motivación, se consideró que no es necesario realizar modificaciones, pero si se hace necesario establecer los mecanismos que hagan posible un mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional.

3- Atendiendo a las modificaciones introducidas a la Política de Gestión de Talento Humano y la culminación del estudio pertinente, corresponde poner a consideración de la Máxima Autoridad Institucional el proyecto de modificación y solicitar la elaboración de la resolución por cual se aprueban las modificaciones se dejan sin efecto las resoluciones anteriores.

- 4- Sin nada más que agregar, se da por finalizada la reunión siendo las 14:45 horas.

PARTICIPANTES

Nº	Nombre y Apellido	Comité / Equipo	Firma
1	Lic. Ada Graciela Caner	EGTH	
2	Arq. Francisco Martínez	EGTH	
3	Lic. Toribio Centurión Ríos	EGTH	
4	Abg. María M. Saucedo	EGTH	

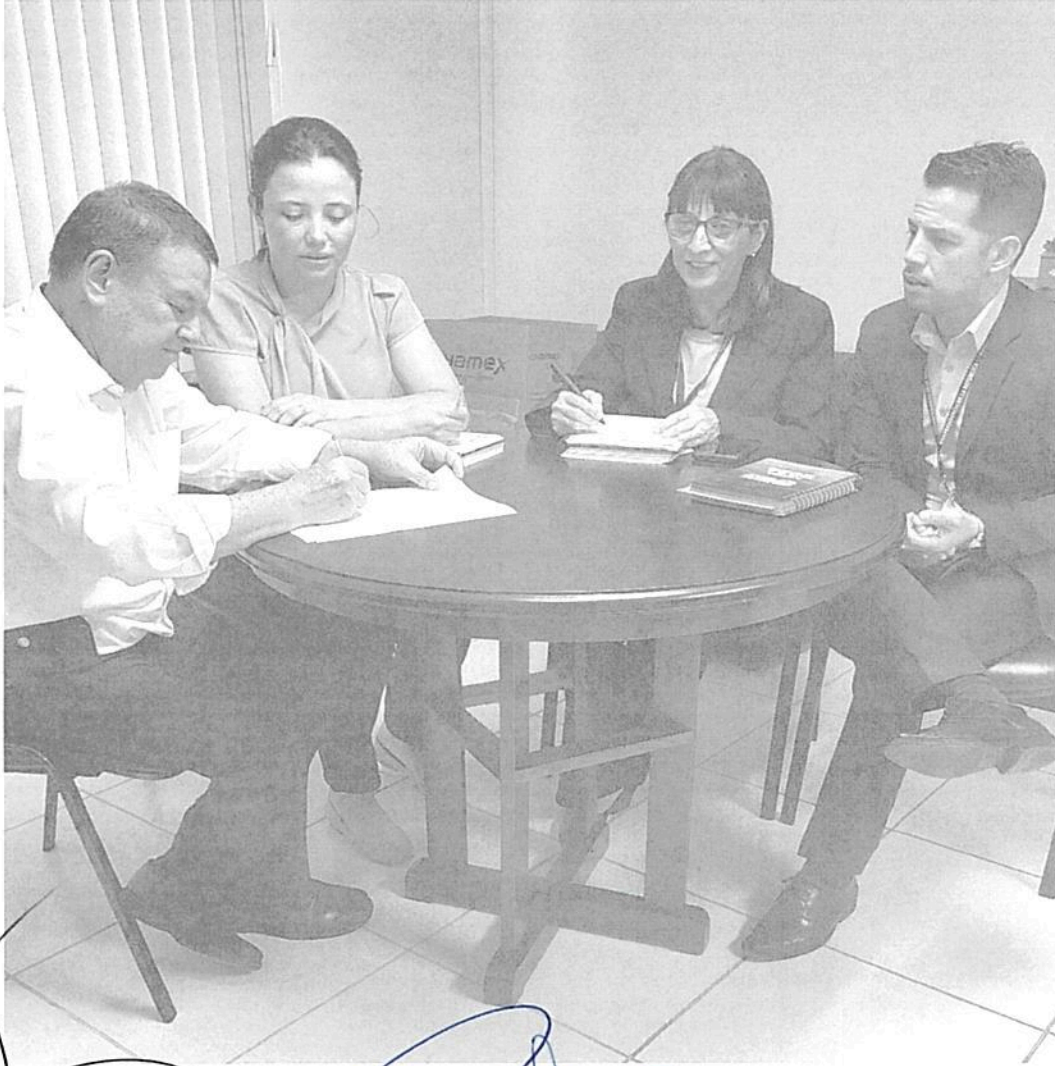


VICEPRESIDENCIA
DE LA REPÚBLICA
DEL PARAGUAY

TETÁ
MBURUVICHAVETE
RIREGUA RENDA

--- EQUIPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO ---

Toma fotográfica de la reunión.



[Handwritten signatures in blue ink]

**VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

<p>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO RESOLUCIONES VPR 97/2019 Y VPR 31/2022</p> <p><u>POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO</u></p> <p style="text-align: center;">INTRODUCCIÓN</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">POLÍTICA GENERAL</p> <p>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 de las competencias, habilidades y aptitudes tomando como parámetros la equidad, la justicia y la transparencia.</p> <p style="text-align: center;">NO SE CUENTA CON OBJETIVOS</p> <p style="text-align: center;">PLANEACIÓN</p> <p>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,</p>	<p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN EQUIPO</p> <p><u>POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO</u></p> <p style="text-align: center;">INTRODUCCIÓN</p> <p>Las Políticas del Gestión del Talento Humano constituyen las pautas orientaciones, lineamientos y disposiciones que la Dirección de Talentos Humanos- la Alta Dirección 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.</p> <p style="text-align: center;">POLÍTICA GENERAL</p> <p>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, motivados y comprometidos con su labor, a través de un proceso de gestión del Talento Humano enfocado en la promoción del desarrollo de las competencias, capacidades, habilidades y aptitudes y tomando como parámetros la equidad, la justicia y la transparencia.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar capital humano competente, mediante la realización correcta y oportuna de los procesos de selección, inducción/reinducción, capacitación y formación, evaluación, compensación, motivación, bienestar del funcionario y jubilación y retiro. - Facilitar condiciones de trabajo dignas y adecuadas. - Promover el desarrollo de las capacidades y habilidades de cada funcionario. - Prestar las facilidades para la resolución de conflictos y promover la mediación. <p style="text-align: center;">PLANEACIÓN</p> <p>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</p>
---	---

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, íntegro 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.

institucionales, del análisis de las competencias y capacidades de todo el plantel que presta servicios en la Institución, sean permanentes, contratados o comisionados a través de la evaluación del desempeño, del modelo de operación por procesos y de la naturaleza de los cargos, en el marco de considerando al Plan Operativo Institucional, el Plan Estratégico Institucional y conforme a la Ley de la Función Pública, la Ley de Presupuesto General de la Nación y normativas vigentes.

SELECCIÓN

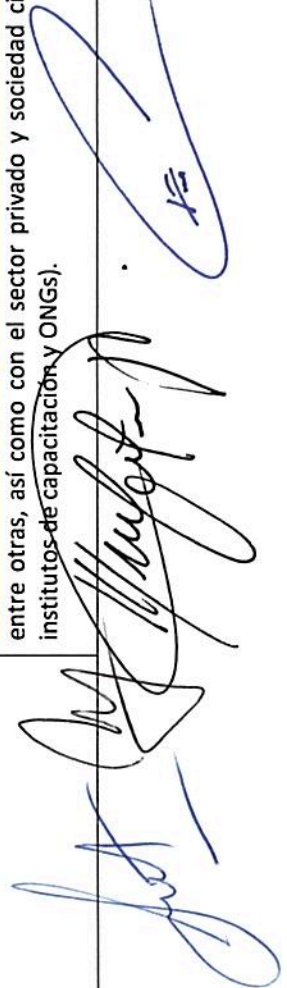
Con el fin de lograr que los servidores públicos escogidos sean los más competentes, íntegros y comprometidos con la Institución, la Vicepresidencia de la República del Paraguay realizará su proceso de selección, de acuerdo a las necesidades que sean verificadas, a través de concursos públicos de oposición,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

INDUCCIÓN / REINDUCCIÓN

Para asegurar una adecuada inserción de los nuevos servidores públicos a la Institución, se desarrollará un proceso de inducción, íntegro 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~~ elevar el desarrollo profesional y personal 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 ~~a fin de lograr~~ la mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. Para el logro de estos propósitos se buscará realizar, ~~y/o fortalecer~~ y/o renovar alianzas estratégicas con instituciones del Estado como ~~la SFP~~ el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), entre otras, así como con el sector privado y sociedad civil (universidades, institutos de capacitación y ONGs).



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.

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.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se calificará el desempeño de los servidores públicos, el ajuste a las reglamentaciones internas 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 Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional.

COMPENSACIÓN

Se promoverá una justa y equitativa remuneración del capital ~~tes~~-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.

De igual manera se impulsará la compensación por tiempo trabajo, conforme a las reglamentaciones establecidas.

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

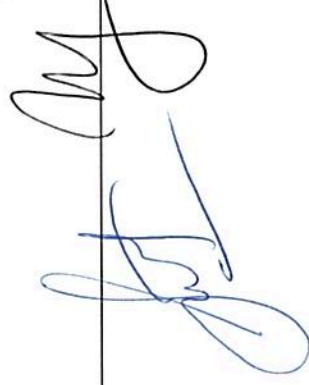
Se impulsará la creación, el mantenimiento y el mejoramiento continuo de las condiciones que favorezcan la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, a través de un proceso de bienestar laboral que desarrolle programas psico-sociales, contratación de seguro médico, odontológico y subsidios,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

Se promoverá y facilitarán los procesos de inserción para los funcionarios, que se acogerán a la jubilación.



RÉGIMEN JUBILATORIO Y RETIRO VOLUNTARIO

«En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, la Vicepresidencia de la República tomará todas las medidas administrativas necesarias, sean ellas de asistencia, dirección y/o asesoramiento al Servidor Público, sobre las normas y procedimientos requeridos para acogerse al régimen jubilatorio y/o retiro voluntario según sea el caso; así como la intermediación con otros organismos del Estado».



RÉGIMEN JUBILATORIO Y RETIRO VOLUNTARIO

«En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, la Vicepresidencia de la República tomará todas las medidas administrativas necesarias, sean ellas de asistencia, dirección y/o asesoramiento al Servidor Público, sobre las normas y procedimientos requeridos para acogerse al régimen jubilatorio, y/o retiro voluntario y/o regularización de la antigüedad para su aporte en la caja fiscal, según sea el caso; así como la intermediación con otros organismos del Estado».

