

MUNICIPALIDAD DE CAMPO ACEVAL

CREADA POR LEY N° 6554/2020 - DPTO. DE PRESIDENTE HAYES
Email: municipalidad_campoaceval@outlook.com

Misión: Mejorar la calidad de vida del conjunto de la población mediante la construcción y desarrollo de políticas públicas transparentes, participativas y eficientes en la administración de sus recursos

RESOLUCION I.M. N°...406/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA LA “VERSION 2” LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE CAMPO ACEVAL Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIO DE ESTA INSTITUCIÓN, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCION N° 69 DEL 18 DE JULIO DE 2022-----

Campo Aceval, 14 de diciembre de 2023

VISTO: Los Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP:2015 y la necesidad de adaptar las normativas vigentes.-----

CONSIDERANDO: Que, de conformidad a las disposiciones de los artículos 281 y 283 numeral 1) de la Constitución Nacional y los artículos 1°, 2° y 9°, inciso a) de la Ley N° 276/94 “ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA”, las Municipalidades de todo el país se hallan sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.-----

Que, la Resolución CGR N°147/2019 “Por la cual se aprueba la “Matriz de Evaluación por Niveles de Madurez”, a ser utilizada en el Marco de Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay.-----

Que, la Secretaría de Función Pública recomienda a través del Índice de Gestión de las Personas (IGP) la Guía para la implementación del Estándar de Talento Humano, con la finalidad de facilitar la comprensión del estándar del Talento Humano y poner de manifiesto la vinculación y complementariedad entre el MECIP y el IGP como modelos de Gestión de Personas.-----

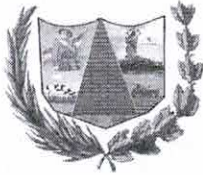
Que, según la NRM la institución debe establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios, entre otros.-----

Que, las Políticas de Talento Humano, constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de una organización y herramienta de gestión para todos aquellos que tienen la responsabilidad de conducción, contribuyendo a facilitar los procesos de comunicación y toma de decisiones, aportando claridad y agilidad.-----

Que, la institución debe asegurar que las Políticas del Talento Humano sean revisadas periódicamente para asegurar que permanecen pertinentes y apropiadas. Las Políticas de Gestión del Talento Humano deben ser aprobadas por la Máxima Autoridad institucional, a través de un acto administrativo.-----



Visión: Un Municipio comprometido con el fortalecimiento institucional y la búsqueda constante del bienestar general, dentro de un marco de convivencia armónica con el medio ambiente.



MUNICIPALIDAD DE CAMPO ACEVAL

CREADA POR LEY N° 6554/2020 - DPTO. DE PRESIDENTE HAYES
Email: municipalidad_campoaceval@outlook.com

Misión: *Mejorar la calidad de vida del conjunto de la población mediante la construcción y desarrollo de políticas públicas transparentes, participativas y eficientes en la administración de sus recursos*



RESOLUCION I.M. N° 406/2023

POR LA CUAL SE APRUEBA LA “VERSION 2” LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE CAMPO ACEVAL Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIO DE ESTA INSTITUCIÓN, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCION N° 69 DEL 18 DE JULIO DE 2022-----

Que, la Ley 3966/10 “Orgánica Municipal”, en su CAPITULO III de la Intendencia Municipal, Deberes y Atribuciones en el artículo 51 dispone inc. a) ejercer la representación legal de la municipalidad, inc. d) establecer y reglamentar la organización de las reparticiones a su cargo, conforme a las necesidades y posibilidades económicas de la Municipalidad y dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento de las distintas unidades administrativas; y inc. e) administrar los bienes municipales y recaudar e invertir los ingresos de la municipalidad, de acuerdo con el presupuesto;-----

POR TANTO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EL INTENDENTE MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE CAMPO ACEVAL. RESUELVE:

Art. 1° APROBAR las “Políticas de Talento Humano versión 2” y dejar sin efecto la Resolución N° de fecha 18 de julio de 2022, cuyo texto forma parte de la presente resolución.-----

Art. 2° DISPONER la implementación de las Políticas de Talento Humano en todas las dependencias y servicios del Municipio de la ciudad de Campo Aceval.-----

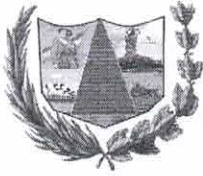
Art. 2° REGISTRAR y notificar a quienes corresponde y cumplido archivar. -----



Derlis Raúl Zarate Lovera
Secretario General



Dr. Alberto Pereira Fernández
Intendente Municipal



MUNICIPALIDAD DE CAMPO ACEVAL

CREADA POR LEY N° 6554/2020 - DPTO. DE PRESIDENTE HAYES
Email: municipalidad_campoaceval@outlook.com

Misión: *Mejorar la calidad de vida del conjunto de la población mediante la construcción y desarrollo de políticas públicas transparentes, participativas y eficientes en la administración de sus recursos*

ANEXO A LA RESOLUCION I.M. N°.....

POR LA CUAL SE APRUEBA LA “VERSION 2” LAS POLITICAS DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE CAMPO ACEVAL Y SE DISPONE SU IMPLEMENTACION EN TODAS LAS DEPENDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIO DE ESTA INSTITUCIÓN, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCION N° 69 DEL 18 DE JULIO DE 2022-----

POLITICA GENERAL:

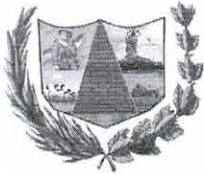
La Municipalidad de Campo Aceval se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión del talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, bienestar social y desvinculación de los funcionarios.

En ese sentido, el responsable de la ejecución de la mencionada política será el área de Talento Humano, quien diseñara e implementara las acciones de apoyo para la incorporación, la permanencia, la capacitación y el retiro de los funcionarios de la Institución Municipal. Para la construcción del actual documento se utilizó la Norma de Requisitos Mínimos MECIP:2015, incorporando los siguientes valores:

- **Igualdad:** garantizando que toda persona 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:** otorgando el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- **Economía:** compromiso en utilizar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- **Eficiencia y Eficacia:** seleccionando y conservando a 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 y responsabilidades sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo;
- **Integridad:** procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud;
- **Transparencia:** comunicando abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

PLANEACION: con el fin de disponer del Talento Humano suficiente y competente, se realizará entrevistas por dependencias, a los efectos de fortalecer la conciencia sobre las funciones, responsabilidades y las consecuencias de apartarse de los controles dentro de la institución, las entrevistas también servirán para estar al tanto de las necesidades de capacitación y formación necesarias para posteriormente elaborar el Plan Anual de

Visión: *Un Municipio comprometido con el fortalecimiento institucional y la búsqueda constante del bienestar general, dentro de un marco de convivencia armónica con el medio ambiente.*



MUNICIPALIDAD DE CAMPO ACEVAL

CREADA POR LEY N° 6554/2020 - DPTO. DE PRESIDENTE HAYES
Email: municipalidad_campoaceval@outlook.com

Misión: *Mejorar la calidad de vida del conjunto de la población mediante la construcción y desarrollo de políticas públicas transparentes, participativas y eficientes en la administración de sus recursos*

Capacitación ^{anualmente su} proceso de desarrollo del talento humano para que sea financieramente sostenible, realizando diagnósticos y /o evaluaciones acorde a las necesidades de la institución.

EN LA FASE DE INGRESO

SELECCION: Se desarrollará procesos de selección internos y externos a través de entrevistas y evaluaciones, con el fin de vincular a las personas más aptas e idóneas en los cargos, basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad e imparcialidad, ajustadas a disposiciones legales y reglamentarias que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades.

INDUCCION: con el fin de promover la excelencia de los talentos humanos y facilitar el proceso de adaptación e integración del nuevo personal, la Municipalidad de Campo Aceval, desarrollará con todo nuevo servidor público acciones de inducción e integración a la institución y al cargo asegurando el compromiso con la Misión, Visión y los Objetivos Institucionales.

EN LA FASE DE PERMANENCIA

REINDUCCION: compromiso con la reorientación a los servidores públicos en los cambios, actualizaciones y ajustes existentes en la institución para así fortalecer su sentido de pertenencia y mejorar la calidad en el servicio.

CAPACITACION Y FORMACION: con el fin de lograr un equipo de funcionarios eficientes, competentes y con sentido de pertenencia para el logro de los objetivos institucionales se implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral de los funcionarios.

COMPENSACION: con el fin de proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos, se desarrollará un proceso de compensación salarial que tiene en cuenta sus obligaciones y responsabilidades asignadas, las competencias propias de su cargo, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.

BIENESTAR LABORAL: se fomentará programas que favorezcan al desarrollo integral del servidor público y su familia, a objeto de lograr la satisfacción de su talento humano.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO: con el fin de mejorar continuamente la contribución de los funcionarios, se diseñara las herramientas a ser utilizadas para las evaluaciones, a fin de calificar el rendimiento de los servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en planes funcionales e individuales, buscando su mejoramiento y desarrollo, realizando evaluaciones de desempeño periódicas, justas, equitativas, transparentes y oportunas, conforme al Reglamento de Evaluación de Desempeño de la Institución.

EN LA FASE DE RETIRO

PLANES DE RETIRO: se acompañará conforme a la Ley 1626, de la Función Pública, y las normativas referentes al retiro voluntario, al servidor que manifieste su voluntad de retiro, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria para el efecto y que los requerimientos se ajusten a la respectiva reglamentación.

Visión: Un Municipio comprometido con el fortalecimiento institucional y la búsqueda constante del bienestar general, dentro de un marco de convivencia armónica con el medio ambiente.