



MUNICIPALIDAD DE PEDRO JUAN CABALLERO

Alejo García y Cerro León - Tel. (0336) 272212- 274375 – 221488

Paraguay

RESOLUCION N° 369 / 2.024

POR LA QUE SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DE PEDRO JUAN CABALLERO DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO EN LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS MECIP:2015.

Pedro Juan Caballero, 08 de agosto de 2.024

V I S T O: La necesidad de dar cumplimiento a lo establecido por la Contraloría General de la República a través de la Resolución CGR N° 377/2016, por la cual estableció la Norma de Requisitos Mínimos como marco legal para el diseño y la implementación del sistema de control interno por parte de las instituciones públicas del Paraguay, que en el principio Política de Talento Humano establece: *“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”*; y, -----

CONSIDERANDO: Que, en la citada resolución del Ente Superior de Control se establece algunos criterios que se debe tener en cuenta para la formulación de la citada herramienta de control interno, entre los que se describen: *“Las políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben establecer un marco de referencia que permita a la institución: a) Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales; b) Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos; c) Integrar a los funcionarios de acuerdo a los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo; d) Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran”*; -----

Que, la Intendencia Municipal considera que la política de talento humano es crucial para el logro de resultados estratégicos y operativos que afectan tanto su eficiencia como su capacidad para brindar servicios a la comunidad, tales como la mejora en la calidad del servicio, alineación con objetivos estratégicos, desarrollo profesional y personal, mayor equidad y transparencia; -----

Que, el Art. 20° de la Ley 3966/09 dispone *“El gobierno municipal es ejercido por la Junta Municipal y la Intendencia Municipal (...) La Intendencia Municipal tiene a su cargo la administración general de la municipalidad”*, y en su Art. 51° Deberes y atribuciones del Intendente Municipal, inciso b), expresa: *“promulgar las Ordenanzas y Resoluciones, cumplirlas y reglamentarlas, o en su caso, vetarlas dentro de sus atribuciones”*; -----

Por tanto;

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE PEDRO JUAN CABALLERO

En uso de sus atribuciones

RESUELVE:

Artículo 1°: **APROBAR** la Política de Talento Humano de la Municipalidad de Pedro Juan Caballero, en cumplimiento a lo establecido por la norma de requisitos mínimos para sistemas de control interno mecip:2015, asumiendo el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios, requeridas para el cumplimiento de los propósitos de la institución, a través de los siguientes procesos: -----



MUNICIPALIDAD DE PEDRO JUAN CABALLERO

Alejo García y Cerro León - Tel. (0336) 272212- 274375 – 221488

Paraguay

- **Proceso de Selección:** Garantizar el ingreso de nuevos funcionarios que pertenecerán al plantel del personal municipal que cuenten con idoneidad, honestidad y actitud necesaria para enfocarse en las necesidades de los contribuyentes, a través de concursos públicos de méritos transparentes, acorde a las necesidades institucionales y a los perfiles de cargo existentes. ---
- **Proceso de Inducción:** Brindar la información necesaria al funcionario incorporado al plantel del personal municipal, a través de la ejecución un proceso de inducción que lo oriente sobre la naturaleza legal de la institución, los aspectos principales del Plan de Desarrollo Sustentable, normas y reglamentos que afectarán los procesos y actividades que ejecutarán, y los principales aspectos de la cultura municipal. -----
- **Proceso de Reinducción:** Identificar a los funcionarios municipales que se incorporaron a la institución, sin haber participado del programa de inducción, y disponer que sean parte del mismo para comprender con precisión la naturaleza legal del municipio, y las informaciones que requieren para ejecutar de manera óptima los procesos y actividades que ejecutan. -----
- **Proceso de Formación:** Identificar y promover el desarrollo de las actitudes requeridas por el personal municipal para la ejecución de sus procesos y actividades, enfocado en la formación en las dimensiones creativa para la innovación constante de los servicios municipales, la mejora de las habilidades comunicativas, el desarrollo del espíritu crítica para la mejora continua, y emocional para un buen clima laboral. -----
- **Proceso de Capacitación:** Promover el desarrollo del personal municipal a través del adiestramiento continuo, gestionando los planes de capacitación conforme a los perfiles de los puestos de trabajo, definiendo las necesidades de recursos y las fuentes de financiamiento o convenios necesarios para su desarrollo. -----
- **Proceso de Evaluación de Desempeño:** Evaluar periódicamente si el desempeño del personal municipal se ajusta a lo requerido por los perfiles de los cargos y puestos de trabajo, desde la perspectiva de los conocimientos, habilidades, actitudes e idoneidad de los mismos. -----
- **Proceso de Compensación:** Establecer mecanismo de incentivos monetarios y no monetarios para brindar al personal municipal el reconocimiento adecuado conforme a los logros alcanzados. -----
- **Proceso de Bienestar Social:** Gestionar los recursos necesarios para brindar progresivamente al personal municipal los medios que los ayuden a mejorar sus condiciones sociales, conforme a lo permitido en las normas legales del sector público, tales como ayuda escolar, seguro médico, ayuda alimenticia, entre otros. -----
- **Proceso de Desvinculación:** Diseñar e implementar programas de desvinculación para el personal que dejará de pertenecer al plantel, en los casos de desvinculación o acceso a mejores oportunidades de desarrollo, dando reconocimiento por la labor brindada al municipio. -----

Artículo 2º.: ASUMIR como valores y principios a aplicar para la gestión del Talento Humano del municipio los siguientes: -----

- **Igualdad:** al garantizar que toda la ciudadanía 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;** al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal. -----
- **Economía:** al utilizar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano. -----
- **Eficiencia y Eficacia;** al seleccionar y conservar 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. -----



MUNICIPALIDAD DE PEDRO JUAN CABALLERO


Alejo García y Cerro León - Tel. (0336) 272212- 274375 – 221488

Paraguay

- **Integridad:** procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud. -----
- **Transparencia,** al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos. -----

Artículo 3°: DESIGNAR a la unidad responsable de la gestión del Talento Humano de la municipalidad la revisión anual de la pertinencia de la presente política y proceda a gestionar los ajustes si corresponde. -----

Artículo 4°: COMUNICAR a quienes corresponda y cumplido archivar. -----


Abog. CLAUDIO MARCELO LOREIRO M.
Secretario General




Lic. RONALD ENRIQUE ACEVEDO QUEVEDO
Intendente Municipal