

RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

Asunción, 15 de noviembre de 2024.

VISTO: La presentación realizada por la Dirección General de Administración y Finanzas en fecha 8 de noviembre de 2024, por la cual solicita la emisión de la Resolución que apruebe la versión 2 de la política de Gestión del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo con el objetivo de avanzar en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno, y;

CONSIDERANDO:

Que, la RESOLUCIÓN CGR N° 377/2016 - NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MECIP- “POR LA CUAL SE ADOPTA LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO PARA INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL PARAGUAY - MECIP: 2015, por la cual la Contraloría General de la República – CGR, resolvió adoptar como marco para el control, fiscalización y evaluación del SCI de las instituciones sujetas a su supervisión.

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 del Sistema de Control Interno del Modelo de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP: 2015".

Que, las responsabilidades del Defensor del Pueblo en la formulación y ejecución de la política confiada a la institución, de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 631/95 “Orgánica de la Defensoría del Pueblo” tiene la atribución de adoptar las medidas administrativas necesarias para el mejor cumplimiento de los fines institucionales.

POR TANTO, el Defensor del Pueblo en uso de sus atribuciones establecidas en la Ley N° 631/95 “Orgánica de la Defensoría del Pueblo”.

RESUELVE:

Artículo 1°. **APROBAR,** la versión 2 de la Política de Gestión del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo.

Artículo 2°. **ESTABLECER,** que la versión 2 de la Política de Gestión del Talento Humano entrará en vigencia a partir del siguiente día hábil de su aprobación.

Artículo 3°. **DIFUNDIR,** la versión 2 de la Política de Gestión del Talento Humano aprobada por todos los medios de comunicación internos y externos de la Defensoría del Pueblo.

Artículo 4°. **COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido, archivar

Abg. Mag. RAFAEL LUIS ÁVILA MACKÉ
Defensor del Pueblo



Defensoría del Pueblo
Tetãygua Ñeipysyrõ

MISIÓN: REAFIRMAR EL COMPROMISO INSTITUCIONAL DE PROMOVER, PROTEGER Y DEFENDER LOS DERECHOS HUMANOS

RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO



RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

INTRODUCCIÓN

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano constituyen directrices, lineamientos y orientaciones que la Alta Dirección define para todos los integrantes de la Institución, siendo, además, un conjunto de herramientas de gestión para quienes tienen responsabilidades de conducción, con el fin de facilitar la gestión de los procesos pertinentes.

Las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Defensoría del Pueblo serán implementadas en el marco de las Normas de Requisitos Mínimos del Sistema de Control interno MECIP 2015 y del Índice de Gestión de Personas, establecidas por la Contraloría General de la República (CGR), para todas las instituciones del Sector Público.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano es la de contar con un instrumento que articule la Planificación de la Gestión de Personas, la Organización del trabajo, la Gestión del Empleo, la Gestión del Rendimiento, Gestión de la Compensación, la Gestión del Desarrollo, la Gestión de las Relaciones Humanas y la Organización y Funcionamiento del Área de Gestión de Personas.

Se establecen como marco de referencia para el cumplimiento de las políticas de gestión y desarrollo del talento humano, los siguientes objetivos específicos:

1. Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de funcionarios, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
2. Promover una compensación justa, equitativa, conforme a la ley y sus reglamentos.
3. Integrar a los funcionarios de acuerdo con los objetivos de la institución, para que encuentren en ella las posibilidades de su propio desarrollo.
4. Velar porque las condiciones de trabajo de los funcionarios sean dignas, justas y ofrezcan formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

En la implementación de las Políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se tendrán en cuenta los siguientes valores institucionales:

- ❖ RESPONSABILIDAD
- ❖ HONESTIDAD
- ❖ SERVICIO
- ❖ IMPARCIALIDAD
- ❖ COHERENCIA
- ❖ RESPETO
- ❖ COMPROMISO

RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

- ❖ PARTICIPACIÓN
- ❖ SOLIDARIDAD
- ❖ IDONEIDAD
- ❖ EFICIENCIA
- ❖ COLABORACIÓN
- ❖ TRANSPARENCIA
- ❖ IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION
- ❖ INTEGRIDAD

El proceso será implementado desde un enfoque sistémico, a través del desarrollo de los siguientes componentes:

1. Etapa de Planeación

1.1. Identificación de Necesidades de Personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano en forma conjunta con los responsables de las demás áreas definirá la cantidad de personal, las características y competencias requeridas por la institución, para dar una cobertura de alta calidad del servicio, conforme con la naturaleza legal. Además, se deberá establecer prioridades para la incorporación de personas con discapacidad y de personas pertenecientes a las comunidades indígenas de manera a cumplir con las normativas legales vigentes.

2. Etapa de Incorporación del Personal

2.1. Selección del Personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano, a través de los procedimientos establecidos en las normativas legales vigentes, seleccionará a los postulantes más idóneos y competentes para cubrir las necesidades de la Defensoría del Pueblo, basado en el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia

2.2. Inducción

La Dirección de Gestión del Talento Humano, promoverá la integración del funcionario seleccionado a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y su sentido de pertenencia. Se buscará los mecanismos pertinentes para la inducción de las personas con discapacidad y de aquellas pertenecientes a las comunidades indígenas.

RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

3. Etapa de Permanencia y Desarrollo del Personal

3.1. Reinducción.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, ejecutará el proceso de reinducción con el objetivo de reorientar a los funcionarios, en virtud de los cambios generados por reformas en la organización del Estado, en la misión institucional o de las funciones propias de su dependencia o puesto de trabajo.

3.2. Formación y Capacitación del Personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano, identificará y reforzará los conocimientos, las habilidades y aptitudes necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de los procesos de las diversas áreas, con el objetivo de desarrollar la capacidad de los funcionarios, contribuyendo de la manera más positiva al cumplimiento de la misión institucional. Se garantizará a todos los funcionarios el derecho a capacitarse en igualdad de condiciones, sin distinción de género y/o cultura.

3.3. Compensación

La Dirección de Gestión del Talento Humano, conforme a la disponibilidad presupuestaria, gestionará procesos de compensación, con el propósito remunerar a los funcionarios públicos por los resultados alcanzados, buscando siempre cumplir con el principio de igualdad de entre quienes cumplen tareas similares, sin distinción de género y/o cultura.

3.4. Evaluación de Desempeño

La Dirección de Gestión del Talento Humano consolidará periódicamente la información relacionada con el rendimiento de los funcionarios de todas las áreas de la organización, a partir de los objetivos fijados, planes operativos en los que estén involucrados, y los resultados individuales, con el objetivo de identificar las necesidades de formación y capacitación que influya en el desarrollo continuo de sus niveles de competencia.

3.5. Bienestar del Personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano considera clave el bienestar de los funcionarios para garantizar la mejora continua en cuanto a la prestación de sus servicios de los diferentes grupos de interés. Con este fin, desarrollará e implementará un plan de salud, bienestar y seguridad laboral, garantizando el acceso a este de todos los funcionarios de la Institución.

3.6. Clima Organizacional

La Dirección de Gestión del Talento Humano propiciará las condiciones para el cumplimiento de un clima laboral apropiado, que estimule el trabajo en equipo, cohesión grupal, elimine las barreras culturales y de entre las diferentes áreas organizacionales, garantice la igualdad de

RESOLUCIÓN D.P. D.G.A.F N°: 329/2024

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA VERSION 2 DE LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO”

género, instale un clima equilibrado, impulse el cambio cultural y asegure la disponibilidad de talento humano competente y motivado, para el logro de las metas institucionales.

3.7 Disciplina y Movilidad

La Dirección de Gestión del Talento Humano, promoverá un contexto institucional que minimice la discrecionalidad y arbitrariedad, que sea justo y equitativo en el tratamiento de los recursos humanos y que propicie el cumplimiento de las obligaciones mutuas, la Defensoría del Pueblo desarrollará los mecanismos adecuados y comprobables en materia de disciplina, movilidad y desvinculación de los recursos humanos.

<h4>4. Etapa de Retiro</h4>

La Dirección de Gestión del Talento Humano, ejecutará el proceso de retiro, ayudando al funcionario que se encuentra cercano a la etapa de jubilación a desarrollar habilidades emocionales, incluidos talleres de preparación, y un acto formal de reconocimiento por su desempeño en la Institución.