

RESOLUCIÓN CGR N° 984

POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Asunción, 30 DIC. 2014

VISTO: Las funciones y responsabilidades conferidas a la Contraloría General de la República por la Constitución Nacional y la Ley N° 276/94 "Orgánica y Funcional de la Contraloría General de la República", que consagran su autonomía funcional y administrativa y demás normativas internas aplicables al Talento Humano de la institución; y,

CONSIDERANDO: Que, las disposiciones contenidas en la Ley N° 276/94 hacen referencia a la incorporación, carrera administrativa, promoción y remuneración de funcionarios de la Contraloría General de la República.

Que, el Plan Estratégico Institucional vigente contempla en la estrategia "Desarrollar el sistema de gestión del Talento Humano" mediante la implementación de las políticas de selección, desarrollo y bienestar del talento humano.

Que, el Código de Buen Gobierno vigente, establece la Política General de la Gestión del Talento Humano de la CGR: "**Compromiso con la protección y el desarrollo del Talento Humano**" en su artículo 36, *"La Contraloría General de la República se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios públicos, para lo cual determinará políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los derechos y deberes constitucionales para garantizar la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la Institución propenderá a la vinculación de los más capaces e idóneos a la Administración, tanto como funcionarios nombrados o contratados"*.

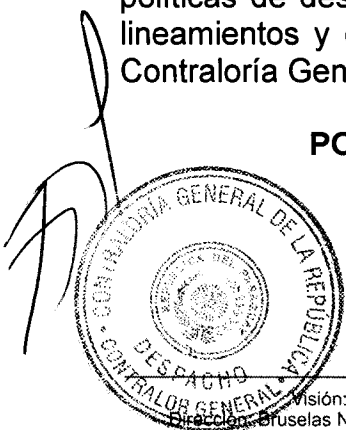
Que, el Manual de Organización y Funciones vigente, en su tercera versión establece que la Dirección de Gestión del Talento Humano tiene a su cargo el desarrollo, implementación y actualización de políticas, planes y programas de reclutamiento, selección, admisión, evaluación del desempeño y desarrollo de los talentos humanos, así como la administración, actualización de normas y disposiciones institucionales que rigen las relaciones de trabajo, igualmente la administración de las remuneraciones y beneficios sociales otorgados a los funcionarios y el desarrollo e implementación de propuestas para el mejoramiento de la gestión de los talentos.

Que, se impone la necesidad de establecer formalmente la política general y las políticas de desarrollo del Talento Humano en la Institución, que constituyen las directrices, lineamientos y orientaciones en la gestión y administración de los recursos humanos de la Contraloría General de la República.

POR TANTO, en uso de sus facultades y atribuciones,

EL CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA

RESUELVE:



RESOLUCIÓN CGR N° 984

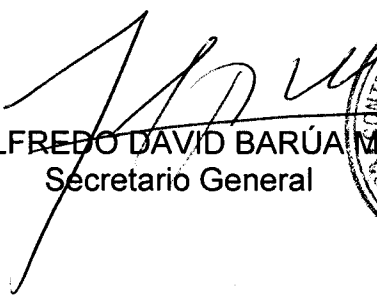
POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

///...

Art. 1° Aprobar las Políticas de Desarrollo del Talento Humano de la Contraloría General de la República, de conformidad al Código de Buen Gobierno y Anexo que se adjunta.

Art. 2° Designar a la Dirección de Gestión del Talento Humano como responsable de su implementación y monitoreo.

Art. 3° Comunicar a quienes corresponda, y cumplido, archivar.


ALFREDO DAVID BARÚA M.
Secretario General




OSCAR RUBÉN VELÁZQUEZ GADEA
Contralor General
de la República

ORVG/T/mc



ANEXO A LA RESOLUCIÓN CGR N° 984 "POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA".

POLÍTICA GENERAL DE TALENTO HUMANO

Con el fin de cumplir con su objetivo institucional, la Contraloría General de la República, promoverá la protección y el desarrollo del talento humano, disponiendo de un equipo humano conformado por servidores públicos comprometidos con la ética de la entidad, para lo cual implementará un macroproceso de gestión del talento humano que abarca la incorporación, la permanencia y el retiro.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

PLANEACIÓN

Con el fin de cumplir con la política general de Talento Humano, la DGTH planeará anualmente su macroproceso en las fases de incorporación, permanencia y retiro del servidor público para el logro de la optimización del talento humano.

EN FASE DE INGRESO

SELECCIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano seleccionará a los servidores públicos, en base a las necesidades de la Contraloría y definirá los perfiles para cada cargo, apelando al mérito, la transparencia y la imparcialidad.

INDUCCIÓN

Con el fin de cumplir con su política general, la DGTH desarrollará con todo nuevo servidor público un proceso de integración de éste a la cultura institucional, poniendo en marcha un proceso de inducción para comprender sus deberes, derechos y obligaciones, el ambiente laboral, la misión, la visión, objetivos institucionales y las características de su cargo y actividades a desempeñar.

EN FASE DE PERMANENCIA

REINDUCCIÓN

La DGTH periódicamente reforzará la integración de los servidores públicos a través de un proceso de reinducción que propicie el sentido de pertenencia en todos los servidores y actualice en las nuevas actividades a desempeñar en el caso de movilidad del servidor.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de impulsar la eficacia organizacional, elevar el rendimiento de los servidores públicos, mejorar su interacción, asegurar la calidad y su actualización con énfasis en el proceso auditor, la DGTH desarrollará un proceso integral y continuo de capacitación y formación del servidor público.





ANEXO A LA RESOLUCIÓN CGR N° 984 "POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA".

COMPENSACIÓN

Con el fin de promover una justa y equitativa remuneración de sus talentos humanos, la CGR asignará salarios, bonificaciones e incentivos a sus servidores públicos dentro del marco de respeto a la carrera administrativa, basados en informes de la DGTH que tienen en cuenta el perfil de cargo, la experiencia, la evaluación de su desempeño y la capacitación recibida.

BIENESTAR SOCIAL

La DGTH promoverá el bienestar integral de los funcionarios de la CGR y sus familias para el mejoramiento de la calidad de vida a través de programas de prevención de enfermedades y riesgos laborales, promoción de la salud y actividades diversas de integración.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La DGTH calificará el desempeño en el trabajo, las actitudes, aptitudes y cualidades del servidor público, para lo cual realizará periódicamente una evaluación del desempeño que dé lugar al reconocimiento del esfuerzo y a planes de mejora que busquen el mejoramiento y desarrollo profesional permanente.

EN FASE DE RETIRO

PLANES DE RETIRO O DESVINCULACIÓN

Con el propósito de reconocer el aporte de los servidores públicos a la entidad y acompañar en el tránsito a nuevas etapas de la vida de la persona, la DGTH acompañará el desarrollo de nuevas competencias para escenarios post-laborales y asesorará con información clara y transparente a aquellos que deseen acogerse al programa de retiro voluntario.

