



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. F. S. López - Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez



E-mail: municzu@gmail.com

www.caaguazu.gov.py

-----RESOLUCION N°3799 /2024-----

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACION DE LA POLITICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZU, EN EL MARCO DE LA IMPLEMETACION DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO PARA LAS INSTITUCIONES PUBLICAS- NORMAS DE REQUISITOS MINIMOS MECIP:2015"

Caaguazú, 11 de Noviembre del 2024

VISTO: Resolución CGR no. 425, de fecha 9 de mayo de 2008, 377/16 ESTABLECE Y ADOPTA el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la CGR.

CONSIDERANDO:

Que, por Acta N° 1 de fecha 17 de diciembre de 2019, la Intendencia Municipal resuelve adoptar el Modelo Estándar de Control Interno para Instituciones Públicas del Paraguay - MECIP en la **Municipalidad de Caaguazú**.

Que, la Contraloría General de la República por Resolución CGR n° 425, de fecha 9 de mayo de 2008 y 377/16 por la cual se ESTABLECE Y ADOPTA el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay – MECIP, como marco para el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la CGR.

Que, la Ley 1535/99 de Administración Financiera del Estado, establece que las entidades públicas deben contar, como uno de los medios tendientes a obtener los fines enunciados en su artículo primero, con efectivos, eficientes y transparentes instrumentos, mecanismos y técnicas de control a cargo de los responsables de la administración que a su vez, deben funcionar en forma coordinada, con el control posterior tanto interno como externo, persiguiendo el cumplimiento de los objetivos institucionales y sociales.

Que, el Decreto N° 962/08 de la Contraloría General de la República, por el cual se modifica el Título VII del Decreto N° 8127 por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99 de Administración financiera del Estado y el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) que en su título 7, Sistema de Control y Evaluación, Capítulo II Modelo Estándar de Control Interno, establece: Apruébese y adóptese el modelo estándar para las Instituciones Públicas del Paraguay – MECIP.---

Que, la municipalidad de Caaguazú, mediante la resolución N° 4270/2019, por la cual acepta la adopción de implementación del modelo estándar de control interno para entidades Públicas del Paraguay - Mecip.2015.





MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. F. S. López - Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"



E-mail: municzu@gmail.com

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

www.caaguazu.gov.py

Que, por Resolución IM. N°3159/2020 se aprueba y se adopta el Plan Estratégico de la municipalidad de Caaguazú.

Que por resolución I.M. 4045/2020 se aprueba y se adopta la Misión, Visión y Valores Institucionales de la institución municipal, para el periodo 2020/2024 y que con la actualización de documentos institucionales y que por Resolución I.M. N°5440/2021 se aprueba y se adopta la actualización de la misión, Visión y Valores de la municipalidad de Caaguazú.

Que, la Ley Orgánica Municipal N° 3966/2010 en su Art. 51 ampara esta Resolución Intendencia.-----

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. -Aprobar, la **"POLITICA DE TALENTO HUMANO"** de la **Municipalidad de Caaguazú** el Modelo Estándar de Control Interno MECIP y su estructura establecida conforme al anexo que forma parte de la presente resolución.-----

ARTÍCULO 2°.-Impulsar, la aplicación de la política aprobada en el artículo anterior, en todas las dependencias que conforman la estructura organizacional de la Municipalidad de Caaguazú.

ARTICULO 3°.- Establecer, que el Comité de Control Interno, efectuará la revisión de una vez al año o cuando la situación lo requiera, de la Política de Control Interno, a fin de asegurar su convivencia y adecuación continua.-----

ARTICULO 4°.-Comunicar, a quienes corresponda y cumplido archivar.-----



RICHARD LAUREANO LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL



ING. SEVERO JOSE RIOS NUÑEZ
INTENDENTE MUNICIPAL



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

POLITICA DE GESTION ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

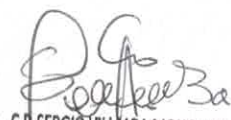
MUNICIPIO DE LA CIUDAD DE CAAGUAZÚ

Caaguazú, 2025

ING. SEVERO JOSE RIOS NUÑEZ
Intendente Municipal

C.P. SERGIO VILLALBA
Departamento de Talento Humano




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Municipalidad de Caaguazú, se construye con el objetivo de dar a conocer la Ruta Estratégica de Trabajo de los Servidores Públicos del Municipio, fortaleciendo los procesos y estructura de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Definir con claridad este tipo de planes, no solamente representa un reconocimiento a las personas que hacen parte de una organización, sino que también son el mecanismo que emplea la dirección para orientar el actuar de sus colaboradores, articulando el cumplimiento de los objetivos misionales establecidos y generando a la vez sentido de pertenencia, crecimiento y productividad institucional.

El propósito del plan estratégico de talento humano (PETH) es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad pública, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

El departamento de talento humano en una dependencia que se considera como el eje principal para el buen funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados propuestos por las instituciones u empresas ya sea del sector público o privado, por lo que aplicar políticas de gestión estratégicas del talento humano, que este orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivo y del ser de la entidad, identificándose con la misión y visión de la institución municipal dando cumplimiento de esta manera con todas las exigencias que se implementan dentro de la institución.



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.

Con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso de implementación del modelo estándar de control interno para la entidades públicas del Paraguay (MECIP) y del sistema integrado de la carrera administrativa (SICCA), en su dimensión de talento humano, la construcción de esta política se ha elaborado con el objetivo de orientar a la administración del municipio de Caaguazú para dar cumplimiento a los nuevos lineamientos y de los ejes estratégicos de Talento Humano.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

JUSTIFICACION

Está demostrado que, en cualquier organización de personas el talento humano se constituye en el único y principal factor, que no solamente representa la imagen de la organización, sino que es la fuerza motriz que mueve la totalidad de procesos.

El presente plan estratégico, está conformado por diferentes elementos que de manera integrada y articulada apuntan hacia el propósito es fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estableciendo una cultura basada en el crecimiento y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

GENERALIDADES

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del proceso de gestión del talento humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios de la Municipalidad de Caaguazú. El plan estratégico del talento humano PETH, se inscribe en el marco de la dimensión del talento humano, que concibe este como el activo más importante y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional
- La ley orgánica Municipal; 3966/10
- Reglamento interno de trabajo de la Municipalidad de Caaguazú; resolución N° 1022/2011
- Ley N° 7445/2025 de la Función Pública y Servicio Civil

La necesidad de establecer las disposiciones que regulen el orden, la disciplina y la seguridad, necesarios para asegurar la productividad y la buena ejecución de las labores en la Municipalidad de Caaguazú, basado en normas generales de comportamiento que propicien la eficiencia laboral de los funcionarios y personal contratado.

MISION TALENTO HUMANO

"Desarrollar íntegramente las gestiones orientadas a la prestación de servicios públicos, con procesos accesibles y de calidad, produciendo con ello el desarrollo económico y social sustentable del Distrito de Caaguazú, con Políticas Públicas que generen innovación, participación, y transparencia"

VISION TALENTO HUMANO

"Elevar los niveles de eficiencia, calidad y cobertura de los servicios públicos básicos, siendo una institución transparente e innovadora, que fomente la participación ciudadana en los actos del Gobierno Local, así como la sustentabilidad del municipio"

ALCANCE DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

De igual manera, la Gestión de Talento Humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

Para el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central del PETH "Fortalecer el Liderazgo y el Talento Humano bajo los principios de Integridad y Legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de Valor Público a través del Fortalecimiento del Talento Humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

Las Rutas son las siguientes:

Ruta de la Felicidad: *la Felicidad nos hace Productivos*, Múltiples investigaciones evidencian que cuando el Servidor es Feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la Calidad y Eficiencia.

Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el Servidor Público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los Servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: Seguridad y Salud en el Trabajo, Clima Organizacional, Bienestar, Promoción y Prevención de la Salud, Programa "Entorno Laboral Saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: *Liderando Talento*, El Rol de los Líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el Cumplimiento de las Metas organizacionales es necesario contar con el Compromiso de las Personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como Formadores y Motivadores. Para fortalecer el Liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, genérica pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad reacción laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: *al Servicio de los Ciudadanos*. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: *la Cultura de hacer las cosas bien*. La Satisfacción del Ciudadano con los servicios prestados por el Municipio está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.



C.P. SERGIO VILLALBA MONTE
Encargado Departamento R.





MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos

Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del Talento Humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del Talento Humano.

EL Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Municipal de Caaguazú, propende atender y priorizar las Políticas y Normas determinadas en el Ordenamiento Jurídico para dar aplicación a los Servicios Públicos Municipales.

REFERENTES ESTRATEGICOS

La entidad proyectará en el presente documento, los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, conforme a las disposiciones determinadas en el ordenamiento jurídico.

PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Administración Municipal de Caaguazú, propende atender y priorizar las Políticas y Normas determinadas en el Ordenamiento Jurídico para dar aplicación a los Servidores Públicos Municipales.

El Talento Humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, el municipio de Caaguazú ha orientado el desarrollo Humano de sus Servidores, mediante la adopción de Estrategias que faciliten su Vinculación, Evaluación, Desarrollo de Competencias, Bienestar, Estímulo, Compensaciones y Acciones que propendan por su protección integral. Sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

Bajo esta concepción, el Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis juicioso de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la Entidad.

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado, además, deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y, por lo tanto, debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos. Deben establecerse mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos y hacer seguimiento periódico y permanente.




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

MANUAL DE FUNCIONES DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Objetivos General: El plan estratégico de talento humano – PETH, tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la Gestión de Talento Humano orientada a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral de los Servidores Públicos.

Objetivos Específicos:

- ❖ Mantener, desarrollar y promover el Talento Humano, para el cumplimiento de los objetivos, programas y proyectos de la entidad publica.
- ❖ Desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de la entidad, a través de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- ❖ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la municipalidad de Caaguazú, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.
- ❖ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad.
- ❖ Fomentar un entorno y ambiente laboral favorable, generando espacios de reconocimiento, a través de programas que satisfagan las necesidades de los servidores públicos conforme a la normatividad vigente
- ❖ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Implementar la cultura del auto cuidado a través de los programas de actividad física para la salud, deporte y recreación, generando hábitos de vida saludables.
- ❖ Definir un plan de acción orientado a la mejora de la gestión del talento humano, según la información de la matriz de gestión estratégica de talento humano.



C.P. SERGIO VIALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

FUNCIONES ESPECÍFICAS

- a. Planificar conjuntamente con la Secretaria General las actividades a ser desarrolladas por el sector.
- b. Supervisar la realización de actividades de las Dependencias de su sector.
- c. Recepcionar evaluar e informar a la Instancia superior sobre novedades detectadas u observadas sobre el personal de la Institución.
- d. Realizar el reclutamiento para cubrir vacancias, conforme con las políticas, normas y procedimientos establecidos por la Intendencia Municipal.
- e. Atender a postulantes de cargos
- f. Presentar a la Superioridad Vía Secretaria General, los resultados de las evaluaciones, sugiriendo terna de candidatos.
- g. Realizar entrevistas a candidatos para cubrir puestos vacantes y/o creados.
- h. Incorporar a los nuevos funcionarios o personal contratados, según resoluciones de la Intendencia Municipal, procurando su rápida adaptación al ambiente de trabajo.
- i. Suscribir los certificados de trabajo, constancias de vacaciones y permisos, para quienes lo soliciten
- j. Programar con los responsables de las otras dependencias de la institución, las vacaciones anuales del personal cuidando de no alterar la eficiencia y el normal desarrollo de las actividades de la municipalidad, y remitir el listado a la superioridad vía Secretaria General a los efectos pertinentes.
- k. Implementar conjuntamente con los responsables de las diferentes Dependencias el programa de evaluación de desempeño del personal y elevar a los fines consiguientes a instancia superior.
- l. Elevar a consideración de la Intendencia, Vía Secretaria General, el programa de capacitación y adiestramiento del personal, de acuerdo a las necesidades y a las políticas establecidas por la superioridad.
- m. Programar y realizar, conforme autorización pertinente, actividades de bienestar social del personal conforme con las políticas establecidas.
- n. Proponer a la instancia superior la estructuración del estatuto del personal para su implementación.
- o. Actualizar el Legajo del Personal y
- p. Realizar otras actividades conforme sean compatibles con sus funciones.



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

PERFIL DEL CARGO

Los requerimientos específicos para la cobertura del cargo son:

Formación Académica

- Deseable formación universitaria.
- Formación en Relaciones Públicas y Humanas
- Amplio conocimiento de la ley 1626/2000.-
- Conocimientos adecuados de Técnicas de redacción, manejo de archivos y documentos;
- Conocimiento y operación eficiente de sistemas informáticos de productividad.
- Dominio del español y el guaraní.

Experiencia

- Mínima de un año en el ejercicio de funciones similares.

Habilidades

- Capacidad de comunicación y relacionamiento
- Desarrollado sentido de la responsabilidad.
- Desarrollado sentido de la atención concentrada y distribuida
- Acentuada memoria visual y auditiva
- Capacidad de manejo y organización de documentos.

Responsabilidades del Cargo

- Recepción y derivación de documentos oficiales, la información brindada a los contribuyentes y al público en general
- Adecuado manejo de las fichas del personal.
- Organización y coordinación de capacitaciones para el funcionario
- Comunicación eficiente con funcionarios
- Expedición en la gestión
- Adecuado manejo confidencial de la información

Exigencias Físicas

- Ninguna específica;

Exigencia Emocional

- Equilibrio emocional ;
- Requiere característica de iniciativa, expedición de la gestión, capacidad de análisis y de síntesis




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

- Capacidad de atención concentrada y distribuida, de manera permanente, y por largos periodos
- Desarrollado del sentido de la responsabilidad
- Alto sentido de la confidencialidad
- Capacidad de autocontrol y permanente, de tolerancia a la frustración, de alto grado de optimismo, de comprensión y tolerancia hacia el funcionario.

Materiales, Documentos, equipos

- Técnicos: expedientes, solicitudes, notas, correspondencias, memorándum, informes
- Administrativos: reglamentos y procedimientos;
- Sistemas: informáticos de productividad.
- Documentos oficiales: notas e informes, ordenanzas y resoluciones de la institución, convenios interinstitucionales., otros.-

Especificaciones del puesto

Entorno Físico

- Iluminación y ventilación óptimas;
- Mobiliario moderno y adecuado

Condiciones Ambientales

- Temperatura, ambiente adecuados, sin humedad y ruidos

Riesgos

Conlleva alto riesgo de estrés físico y emocional.




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

PRINCIPIOS ÉTICOS

La Municipalidad de Caaguazú adopta los siguientes Principios Éticos:

- La Municipalidad de Caaguazú es la encargada de representar a todos los ciudadanos del distrito de Caaguazú velando por el desarrollo y la calidad de vida de los pobladores.
- La esencia de la administración municipal es servir a la ciudadanía del distrito de Caaguazú, fomentando el interés general sobre el interés particular.
- Los recursos del Municipio son utilizados y destinados exclusivamente para el desarrollo de la ciudad de Caaguazú.
- Los ciudadanos tienen derecho a participar en la toma de las decisiones que los afecten respetando lo que establece la Constitución Nacional.
- El administrador rinde cuenta a la ciudadanía sobre la utilización de los recursos municipales que administra y sobre los resultados de su gestión.

VALORES ÉTICOS

Ellos son:

RESPONSABILIDAD

Asumir consientes de las aptitudes y responsabilidades inherentes al cargo que se ocupa dentro del Municipio.

PARTICIPACIÓN

La municipalidad de Caaguazú da participación a todos los sectores de la comunidad caaguaceña, sin discriminación.

IMPARCIALIDAD

El Actuar con correspondencia sin favorecer a ningún sector por favoritismo de ninguna índole en el ejercicio de la función.

RESPETO

El respeto a las personas, los derechos de las mismas, al medio ambiente, protegerlos y fomentar la convivencia en un ambiente saludable.

EFICIENCIA

Capacidad de hacer gestión para obtener resultados que beneficien al Distrito de Caaguazú.



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

Ejecutamos con diligencia y racionalidad los planes, programas y proyectos del Ministerio, focalizando el uso de los recursos disponibles hacia la solución de los problemas y necesidades de la población.

COMPROMISO

El de trabajar en forma incansable obteniendo resultados favorables para el desarrollo y crecimiento en todos los sectores del Distrito de Caaguazú.

SERVICIO

Desempeñar las funciones del cargo satisfaciendo las necesidades de la ciudadanía con calidad y calidez.

La atención al ciudadano que requiera nuestros servicios es cálida, amable y diligente. Reciben la orientación debida, buscando que nuestras actuaciones como funcionarios contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

HONESTIDAD

Respetar, cuidar y proteger los recursos públicos.

Protegemos los bienes públicos para asegurar que siempre estén destinados al bien común y les damos uso exclusiva mente para el logro de los fines institucionales.

TRANSPARENCIA

Mostrar y permitir observar nuestras actuaciones.

Brindamos amplia y suficiente información a la ciudadanía sobre la forma de utilización de los recursos y bienes públicos que administramos y de los resultados de nuestra gestión.

Estamos abiertos al examen de las contralorías ciudadanas y de los órganos de control.

DIRECTRICES ÉTICAS

Las Directrices son orientaciones acerca de cómo debe relacionarse la entidad y los servidores públicos con cada uno de sus grupos de interés, para poner en práctica los valores y principios éticos adoptados.

CON LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN

Involucramos a nuestros funcionarios en la planeación y ejecución de los procesos de mejoramiento institucional.



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

Implementamos un estilo comunicativo respetuoso, basado en el diálogo y en el reconocimiento de las diferencias de opinión. Desarrollamos acciones formativas de inducción y reinducción orientadas a la construcción de una visión compartida y la unificación de criterios de acción con nuestros funcionarios. En todos los procesos de gestión del recurso humano, ofrecemos a todos los funcionarios las mismas condiciones y oportunidades para su promoción y desarrollo, en un marco de solidaridad social.



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

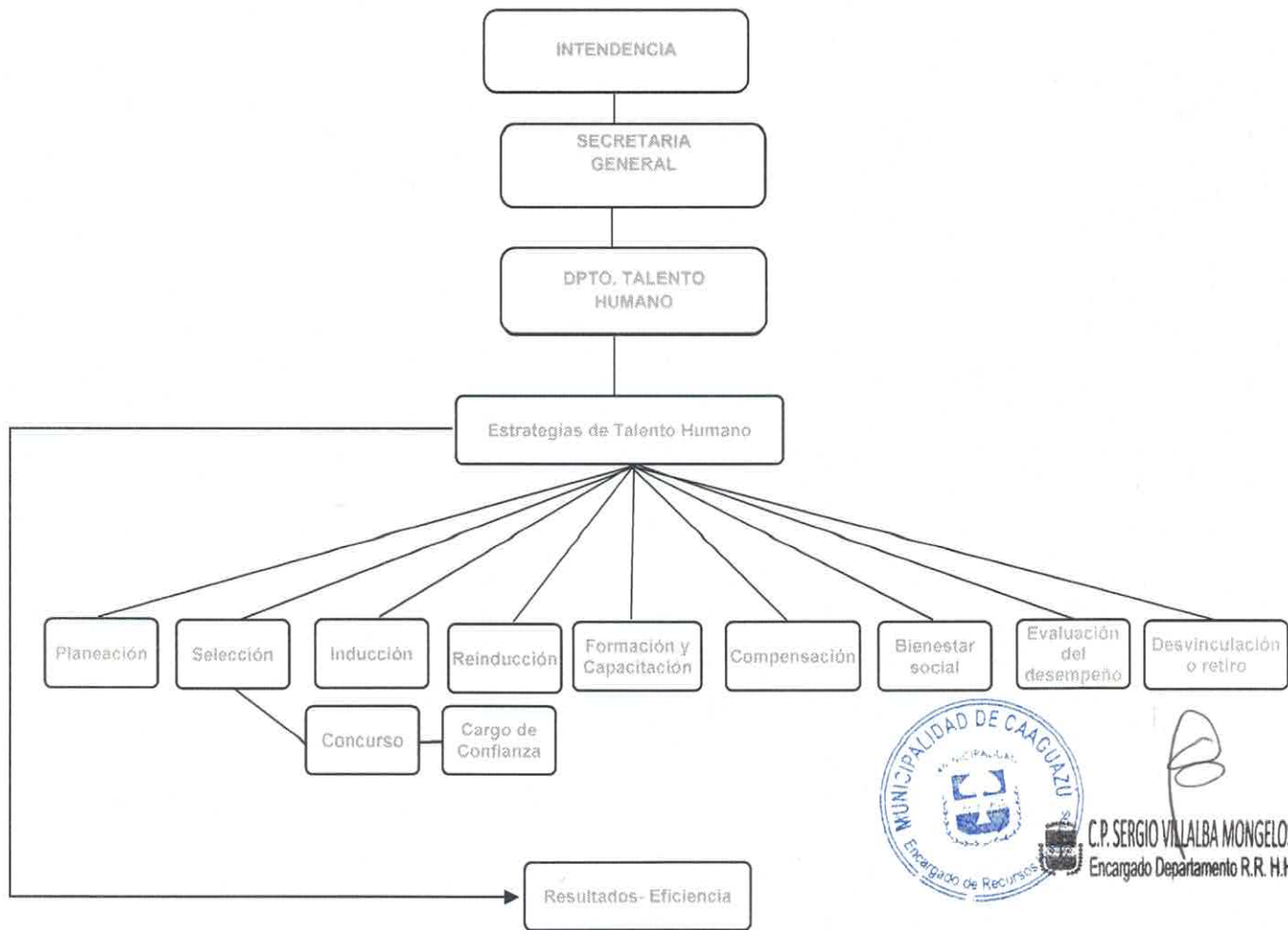
"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

MAPA CONCEPTUAL

En el siguiente mapa se encuentra la dinámica de la Política de Gestión Estratégica de Talento humano de la Municipalidad de Caaguazú



C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

Política de Gestión Estratégica de Talento humano

Planeación: Se establece en base a nuestro manual de funciones todo el procedimiento a ser llevado para determinar las características de los perfiles requeridos para cada actividad

Selección: El procedimiento por el cual trabajamos comienza por el reclutamiento, una vez detectado la necesidad de incorporar, realizamos un diseño de los puestos vacantes recibiendo curriculum vitae, una vez que hayamos recibido los curriculum, hacemos una revisión de los perfiles de los candidatos y de esa manera los seleccionamos, los candidatos seleccionados pasan por la entrevista cara a cara con el jefe de Recursos Humanos

Inducción: Se permite la socialización con todo el plantel de funcionarios de forma correspondiente y principalmente al jefe del área la nueva incorporación, se da conocimiento sobre el perfil de la persona, así mismo damos a conocer al nuevo integrante el horario de entrada y salida, como debe ir vestido y cuál será su función, luego se realiza un recorrido por la institución y se presenta a las personas con quienes estará relacionado el nuevo integrante, inmediatamente se realiza el contrato por el termino de 3 meses como prueba.

Reinducción: Implementar estrategias de capacitación y readaptación de los personales a las nuevas exigencias facilitando herramientas a través de un plan de formación y capacitación que permita a los mismo poder cumplir los requerimientos con alto nivel de calidad y calidez

Formación y capacitación: Orientado al cumplimiento de la misión y visión institucional se implementan desde el departamento la formación y capacitación continua del personal para que de esta manera se pueda fortalecer las áreas que son fundamentales, como habilidades blandas, trabajo en equipo, atención al cliente, sentido de pertenencia y capacitaciones externas en áreas claves

Compensación: a través de las normativas vigentes en nuestro país, la institución establece el sistema de remuneración a los funcionarios, teniendo en cuenta la formación académica, las funciones que realizan dentro de la institución y la carga horaria del servicio que presta

Bienestar social: La institución municipal se basa a través de la dirección de talento humano para el resguardo y la seguridad de todo el personal de la institución a fin de evitar accidentes de trabajos, se hace cumplimiento a las normativas vigentes respetando los derechos del empleado, los mismos acceden a sus vacaciones correspondientes, remuneraciones por horas extras, aguinaldos y un monitoreo constante de la salud ya sea física, emocional y social del personal.

Evaluación de desempeño: a nivel institucional se fijan metas que cada mes se van haciendo los informes correspondientes que son evaluados por el equipo técnico de la institución, una vez detectado las falencias en el cumplimiento de los objetivos propuestos, se implementan una serie de evaluaciones consistente ya sea a través

. guías y encuestas anónimas, buzones de sugerencias internas y que posteriormente son socializadas con todo el plantel de los institucional.

Retiro: Se utilizan mecanismos establecidos que le faculta a la institución tomar procedimientos si se considera pertinente, el protocolo o procedimiento se evidencia con la notificación al afectado y posteriormente se procede con las liquidaciones salvaguardando los derechos y dignidad del personal, se dictan las resoluciones de cada caso en particular a través del departamento de asesoría jurídica, posterior a la



C. P. SERGIO VILLALBA MONCELOS
Encargado Departamento R.R. HH



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

aceptación del pago de las indemnizaciones que establece la ley vigente se da por terminado el vínculo con la institución.

En caso de renunciias voluntarias o fallecimiento del personal se procede en base a las normativas laborales y publicas vigentes en nuestro país.




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H



MUNICIPALIDAD DE CAAGUAZÚ

Eugenio A. Garay esq. Mcal. Francisco S. López – Tel.: (0522) 42209 / 42393

"Juntos Sigamos Creciendo"

Gobierno: Ing. Severo José Ríos Núñez

E-mail: municzu@gmail.com

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

PLANES INTEGRADOS TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2019 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar los logros propuesto.

1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano.
3. Elaborar el plan de acción
4. Socialización
5. Implementación plan de acción
6. Evaluación
7. Plan de mejoras




C.P. SERGIO VILLALBA MONGELOS
Encargado Departamento R.R. H.H.