



RESOLUCIÓN I.M Nº 1256/2021

POR LA QUE SE ADOPTA LA POLÍTICA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA LA MUNICIPALIDAD DE VILLA ELISA.-----

Villa Elisa, 6 de diciembre de 2021.-

VISTO: La necesidad de optimizar el Sistema de Control Interno de la Municipalidad, para acrecentar el compromiso de mejora continua asumido por el Intendente, y lo establecido la Resolución de la Contraloría General de la República Nº 377 del 13 de mayo de 2016, por la cual se adopta la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno para las Instituciones Públicas del Paraguay – Mecip 2015, y;

CONSIDERANDO: Que, la Municipalidad en consonancia con la función social del Estado, enfoca su gestión al cumplimiento de las normas legales del sector público y en el reconocimiento de la dignidad humana como base para el diseño de los servicios y las actividades a ser ejecutadas.-----

QUE, el Artículo 60 de la Ley 1535/99 De Administración Financiera del Estado, con relación al Control interno, señala que "...está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente.-

QUE, la Municipalidad se enfoca permanentemente al cumplimiento de las normas legales y lineamientos de control interno dispuesto por el Organismo Superior de Control, por lo que se hace necesario, dar cumplimiento a la norma de requisitos mínimos para un Sistema de Control Interno Mecip 2015 ajustando la Política de Talento Humano a las exigencias mínimas establecidas en la resolución de la Contraloría General de la República.-

POR TANTO, la Intendencia Municipal, en uso de sus atribuciones legales;

RESUELVE:

ART. 1º: Adoptar la política de desarrollo del Talento Humano del personal de la Municipalidad 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:

- **Proceso de Selección:** Garantizar el ingreso de nuevos funcionarios que pertenecerán al plantel del personal que cuenten con idoneidad, honestidad y actitud necesaria para enfocarse en las necesidades de los usuarios, 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 nuevo servidor público que se incorpora al plantel del personal, a través de la ejecución de un proceso de



Ricardo A. Estigarribia M.
Intendente Municipal
Villa Elisa



inducción que lo oriente sobre la naturaleza legal de la Municipalidad, los aspectos principales del Plan de Desarrollo Departamental, de las normas y reglamentos que afectarán los procesos y actividades que ejecutarán, y los principales aspectos de la cultura institucional.-----

- **Proceso de Reinducción:** Identificar a los funcionarios 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 de la Municipalidad, 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 para la ejecución de sus procesos y actividades, enfocado en la formación en las dimensiones creativa para la innovación constante de los servicios institucionales, 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 a través de la formación continua, 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 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 funcionarios.-----
- **Proceso de Compensación:** Establecer mecanismo de incentivos monetarios y no monetarios para brindar al personal el reconocimiento adecuado conforme a los logros alcanzados.-----
- **Proceso de Bienestar Social:** Gestionar los recursos necesarios y las fuentes de financiamiento para brindar progresivamente al personal 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 a la Municipalidad.-----



Abg. Romina Pettinati
Secretaria General
Municipalidad de Villa Elisa



Ricardo A. Estigarribia M.
Intendente Municipal

Rohayra Villa Elisa



ART. 2°: Reconocer como valores y principios a aplicar para la gestión del Talento Humano de la Municipalidad 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.-----
- **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.-----

ART. 3°: Designar a la dependencia 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.-----

ART. 4°: Comunicar a quienes corresponda, anotar, registrar, y cumplido, archivar.--



Abg. Romina M. Pettinati Fleitas
Secretaria General



Ricardo Adolfo Estigarribia Medina
Intendente Municipal