



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

RESOLUCION N° 887

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA HONORABLE CÁMARA DE SENADORES Y EL CONGRESO NACIONAL – VERSIÓN 2, DE CONFORMIDAD A LA NORMA DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO (NRM 2015)

Asunción, 7 diciembre de 2022.

VISTA:

La necesidad de actualizar la Política de Talento Humano – Versión 2, de la Cámara de Senadores y del Congreso Nacional, que constituyen una serie de reglas, procedimientos y lineamientos que rigen las interacciones de la institución con los funcionarios, que ayudan a conducir a los colaboradores de forma que su actuación esté de acuerdo con las metas y objetivos estratégicos, en concordancia con la misión y visión institucional, de conformidad a la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno (NMR-2015), y;

CONSIDERANDO: Que, la Ley N° 1535/1999 “De Administración Financiera del Estado”, en el Artículo 2 establece el Sistema Integrando de Administración Financiera (SIAF), y estará conformado, entre otros, por un Sistema de Control, reglamentado por el Decreto N° 8127/2000 “Por el cual se establecen las disposiciones legales y administrativas que reglamentan la implementación de la Ley N° 1535/99, y sus modificaciones.

Que el Sistema de Control y Evaluación del SIAF, conforme al Artículo N° 60 de la misma Ley mencionada, está conformado por los instrumentos, mecanismos y técnicas de control, que serán establecidos en la reglamentación pertinente. El control interno comprende el control previo a cargo de los responsables de la Administración y control posterior a cargo de la Auditoría Interna Institucional.

Que la Contraloría General de la República, aprueba la Resolución N° 377 del 13 de mayo de 2016, “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”.

En uso de sus atribuciones

**EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE SENADORES
Y EL CONGRESO NACIONAL**

RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar la Versión 2 de la Política de Talento Humano de la Honorable Cámara de Senadores y el Congreso Nacional, la cual ha sido elaborada en concordancia con los preceptos establecidos en la Norma de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno – MECIP 2015 y a los efectos de establecer su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus funcionarios a través de la determinación de una Política de Talento Humano.

97



*Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional*

RESOLUCION N° 887

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA HONORABLE CAMARA DE SENADORES Y EL CONGRESO NACIONAL – VERSIÓN 2, DE CONFORMIDAD A LA NORMA DE REQUISITOS MINIMOS PARA UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO (NRM 2015)

- Art. 2°.-** Adoptar las siguientes Políticas de Talento Humano de la Honorable Cámara de Senadores y del Congreso Nacional, en el marco del Cumplimiento de las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno, con vigencia a partir de la firma de la presente Resolución.
- Art. 3°.-** Establecer que la Dirección General de Talento Humano, con apoyo del equipo Técnico de Revisión y Actualización de la Política de Talento Humano verifiquen el documento de forma anual o cuando la situación lo requiera, a fin de asegurar que la misma permanezca pertinente y apropiada.
- Art. 4°.-** Disponer que la Dirección General de Talento Humano socialice la presente Resolución con todos los funcionarios de la Cámara de Senadores y del Congreso Nacional.
- Art. 5°.-** Dejar sin efecto todas las Resoluciones anteriores referente a la Política de Talento Humano.
- Art. 6°.-** Comunicar a quienes corresponda y cumplido, archivar.

Antonio Z. Sánchez O.
Secretario General

Oscar R. Salomón F.
Presidente



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

1. INTRODUCCIÓN.

Dentro de la Cámara de Senadores y del Congreso Nacional el capital humano es el principal activo, de ahí que la eficiencia y efectividad de la Institución dependen de la contribución de los funcionarios para el logro de los objetivos misionales.

La Política del Talento Humano se establece con el criterio de desarrollar el plantel de funcionarios, a fin de fortalecer el sentimiento de pertenencia, optimizar su rendimiento y lograr objetivos institucionales, a través del desarrollo de las competencias necesarias para el cargo que ocupan.

2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

- ✓ Instalar la misión, visión, propósito y los valores en la gestión del Talento Humano.
- ✓ Obtener y mantener un plantel de funcionarios competentes para el ejercicio de las funciones que se les asigna en la Institución, a través de la implementación de procedimientos de selección y procesos de desarrollo del talento humano, de acuerdo a las normativas legales vigentes.
- ✓ Capacitar a los funcionarios para lograr el mejoramiento y fortalecimiento de sus capacidades, habilidades y competencias con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.
- ✓ Mejorar el clima socio laboral de la Institución elevando los niveles de motivación, compromiso, responsabilidad, integración, comunicación, seguridad y bienestar de los funcionarios.
- ✓ Brindar las condiciones necesarias para el desarrollo del trabajo.
- ✓ Reconocer la trayectoria y el aporte de los funcionarios que siempre están en la búsqueda de dar lo mejor dentro de sus actividades y el cumplimiento de las normas institucionales.
- ✓ Proveer al funcionario la información pertinente en materia de mobbing laboral (discriminaciones, acoso sexual y otras formas de acoso), a fin de prevenir dichas situaciones, identificarlas y reaccionar adecuadamente.



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

3. PRINCIPIOS.

Las políticas y prácticas del talento humano deben estar basadas en los siguientes principios:

- ✓ **Igualdad:** garantizando que toda persona 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 discriminado por motivo alguno.
- ✓ **Imparcialidad:** otorgando el mismo trato a toda persona en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.
- ✓ **Economía:** Utilización racional de los recursos asociados con la administración del Talento Humano.
- ✓ **Eficiencia y eficacia:** seleccionando y conservando a 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 responsabilidad sean desarrolladas con celeridad y profesionalismo, con la máxima realidad.
- ✓ **Integridad:** procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera recta e intachable, con rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento, tratando siempre de hacer lo correcto y todo aquello que considera bueno para la misma sin afectar los intereses de otras personas.
- ✓ **Transparencia:** comunicando abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocupara los cargos públicos.
- ✓ **No discriminación:** buscando las condiciones laborales justas, equitativas y satisfactorias y garantizando el trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales.
- ✓ **Sostenibilidad:** la institución optara por acciones a favor del ambiente y los funcionarios se comprometen a desarrollar las actividades teniendo en cuenta los ODS y sus metas.

[Firma] 7



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

4. POLITICA DE PLANIFICACION DE LA GESTION Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

Con el fin de definir la necesidad del talento humano suficiente, calificado, competente, financieramente sostenible y establecer la estrategia, y establecer la estrategia para satisfacer la misma, la Cámara de Senadores y el Congreso Nacional planeará anualmente la gestión y el desarrollo de las personas a partir de una evaluación del PEI, los objetivos y las necesidades institucionales.

A. ETAPA DE VINCULACIÓN DEL FUNCIONARIO

A.1. Política de selección: Garantizar el ingreso de aquellas personas con aptitudes, conocimientos y capaces a la Institución a través de procesos de selección organizados, transparentes, con criterios técnicos y enfocados en el mérito, la capacidad y las competencias, acorde con las disposiciones legales vigentes y la planificación institucional.

A.2. Política de inducción: Brindar la información necesaria al funcionario que se incorpora a la institución, a través de la ejecución de un programa de inducción que lo oriente sobre la Misión y Visión, el plan estratégico, el código de ética, las normas y reglamentos vigentes, los manuales de funciones propios de su cargo, para lograr la integración y socialización de éste a la nueva cultura organizacional.

B. ETAPA DE PERMANENCIA Y DESARROLLO DEL FUNCIONARIO

B.1. Política de Reinducción: Con el fin de reorientar y reforzar el conocimiento de los funcionarios, se implementará un proceso de reinducción que asegure el compromiso con las políticas, planes y objetivos estratégicos de la Institución y del área en el que se desempeña. La misma será responsabilidad del Director de cada dependencia, dirigido a todos los funcionarios a su cargo, el cual deberá desarrollarse dentro del primer semestre del año; y, con el apoyo de la Dirección General de Talento Humano, quienes tendrán la responsabilidad de preparar las guías y los materiales actualizados que serán utilizados para el proceso.



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

B.2. Política de formación y capacitación: Facilitar el desarrollo integral del funcionario, potenciando sus aptitudes, habilidades y conductas, propiciando su formación a través de la realización de un diagnóstico de detección de necesidades actitudinales, de conocimientos y habilidades requeridas, a fin de elaborar el Plan Anual de Capacitación, que contribuya eficazmente al logro de la misión institucional.

B.3. Política de Evaluación de Desempeño: Calificar el rendimiento del funcionario, conforme al Sistema de Evaluación de Desempeño, de acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 1626/2000 “De la Función Pública” y la Resolución SFP N° 328/2013 “Por la cual se aprueba el instructivo General de Evaluación de Desempeño e Identificación del Potencial para funcionarios públicos permanentes y personal contratado de los OEE”, buscando su mejoramiento y desarrollo.

B.4. Política Salarial, administración de nóminas y compensaciones: La institución dispone de una estructura salarial que responde a los puestos de trabajos y cargos correspondientes, al rendimiento individual, a los resultados obtenidos y de conformidad a prioridades y objetivos institucionales que fueron incluidos en la planificación estratégica; de acuerdo con las normas legales vigentes.

Establecer políticas salariales en la cual la misma será en base a los méritos logrados, evaluación de desempeño, antigüedad en la Institución, cumplimiento de las normas disciplinarias, las capacitaciones, título de grado obtenido y el nivel de responsabilidad en el cargo. Para tal efecto la Dirección General de Talento Humano deberá diseñar escalas salariales conforme a los criterios mencionados y proponer a la Autoridad Máxima de la Institución.

Con el fin de promover una justa y equitativa retribución y reconocimiento a la labor de sus funcionarios, la Institución aplica compensaciones monetarias, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria; y no monetarias, de forma igualitaria y de conformidad a los cargos, responsabilidades, funciones, competencias, méritos y los resultados logrados en la evaluación de desempeño individual y los logros a nivel de equipos de trabajo.



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

B.5. Política de Movilidad Laboral (Traslados temporales, definitivos e internos): La movilidad laboral pretende satisfacer las necesidades de la Institución, en cuanto a mejorar su equipo humano, incorporando gente idónea y con experiencia en la administración pública para cumplir funciones específicas, ocupando puestos de trabajos en otras instituciones públicas a través de los procedimientos establecidos para llevar a cabo traslados temporales o definitivos. También se encuentran establecidos los procedimientos para la movilidad laboral interna del funcionario de acuerdo a las necesidades que vayan surgiendo en las distintas áreas.

B.6. Política de Bienestar Socio-Laboral: La Cámara de Senadores y el Congreso Nacional contribuyen al bienestar integral de sus funcionarios y las familias, mediante el otorgamiento de beneficios conforme a la disponibilidad presupuestaria, entre ellos la cobertura del seguro médico, subsidio familiar; así como la implementación y el apoyo a los programas deportivos, recreativos, culturales y de promoción de la salud en fechas específicas del calendario, con el fin de contribuir a generar y mantener un clima organizacional laboral que propicie la productividad. Además, el acompañamiento psicológico y jurídico-administrativo a funcionarios que se encuentren con diagnóstico médico crónico que impida su desempeño laboral parcial o total.

B.7. Política de Reconocimiento: La Cámara de Senadores y el Congreso Nacional reconocerá a sus funcionarios en base a los méritos logrados, antigüedad en la Institución, cumplimiento de las normas disciplinarias, las capacitaciones, título de grado obtenido, y también en fechas especiales (cumpleaños, matrimonio, maternidad, paternidad y duelo).

B.8. Política contra el mobbing laboral (discriminaciones, acoso sexual y otras formas de acoso): La Cámara de Senadores y el Congreso Nacional pretende prevenir y evitar posibles situaciones de violencia laboral (discriminaciones, acoso sexual y otras formas de acoso) mediante la Comisión Permanente de Investigación sobre casos de violencia laboral con perspectiva de género, a través del protocolo de actuación ante dichos casos.

B.9. Política de Control: Establecer los criterios del control de los recursos humanos, el cumplimiento de las reglamentaciones vigentes, ausentismo y acompañamiento en casos de enfermedad prolongada o que revista importancia significativa.



Honorable Cámara de Senadores
Congreso Nacional

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO – Versión 2
Anexo de la Resolución N° 887 de fecha 07/12/2022.

C. ETAPA DE DESVINCULACIÓN DEL FUNCIONARIO

C.1. Política de Desvinculación: Planificar, aplicar y evaluar los resultados obtenidos de los procedimientos establecidos para la desvinculación. Otorgar un reconocimiento al aporte realizado a la institución por el funcionario durante sus años de servicio activo, facilitando su tránsito hacia una nueva etapa de la vida, mediante el acompañamiento durante el transcurso del proceso de jubilación (ordinaria, extraordinaria, obligatoria e invalidez), renuncia y/o retiro voluntario, para lo cual la institución provee información clara, oportuna y transparente sobre la normativa vigente y brinda asesoramiento referente a la gestión de tramites.

[Firma] *07*