RESOLUCIÓN Nº 325/17

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN OPERATIVO ANUAL 2017 Y SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DEL PLAN DE COMPENSACIÓN, SELECCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DEL AMBIENTE.

ANEXO I

Políticas del Plan de Compensación

Valores: Igualdad, respeto, sostenibilidad, innovación, cooperación y tolerancia.

Misión: Compensar aquellos problemas de desigualdad económica, hasta lograr la erradicación completa de dichas desigualdades.

Visión: Planear anualmente el proceso de desarrollo del Talento Humano para que sea financieramente sostenible, realizando diagnósticos y/o evaluaciones certeros de las necesidades de la institución a fin de contar con el personal suficiente y competente.

Procedimientos

1. Participar de la elaboración del presupuesto anual Institucional.
2. Planificar mensualmente, con los funcionarios a su cargo, las actividades a ser realizadas para cumplir con los objetivos Institucionales.
3. Elaborar el Plan Operativo Anual (POA) Institucional y el del Departamento a su cargo, alineado con los objetivos, políticas y estrategias establecidas en función a los recursos disponibles.
4. Participar en la evaluación del desempeño de los funcionarios, de acuerdo a procedimientos establecidos.
5. Solicitar al superior inmediato la aprobación de medidas de estímulo y disciplinarias para los funcionarios de la Institución.
6. Coordinar con los responsables de cada sector la programación de las vacaciones, cuidando de no alterar la eficacia y el normal desarrollo de las actividades de la organización.
7. Elaborar informes del área a su cargo solicitado por el superior inmediato, con la amplitud y periodicidad que le sean requeridos.
8. Planear, organizar, desarrollar e implementar nuevas funciones técnicas u operativas, tendientes a mejorar el cumplimiento de los objetivos Institucionales.
9. Controlar con el Jefe o Encargado de liquidaciones el anexo del personal y el movimiento anual del mismo.
10. Supervisar la implementación de las políticas salariales.
11. Proponer a la superioridad las políticas salariales que se adapten mejor a las actividades de la Institución.

Objetivos

1. Desarrollar un proceso de compensación salarial que tenga en cuenta las obligaciones y las responsabilidades asignadas, las competencias propias del puesto, la experiencia laboral y los resultados obtenidos en el tiempo previsto.
2. Proporcionar una remuneración justa y equitativa a los servidores públicos.
3. Lograr un equipo de servidores públicos cada vez más eficientes y competentes para el logro de la misión institucional.
4. Incorporar personas aptas para cubrir los perfiles definidos a cada puesto.
5. Calificar el rendimiento de los servidores públicos a partir de los objetivos fijados y concretados en planes funcionales e individuales buscando su mejoramiento y desarrollo.

KDBB/MTV/rr.

CERTIFICO QUE LA PRESENTE

RESOLUCIÓN Nº 325 /17

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN OPERATIVO ANUAL 2017 Y SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DEL PLAN DE COMPENSACIÓN, SELECCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DEL AMBIENTE.

6. *Reconocer el aporte de los servidores públicos a la institución y promover el mejoramiento continuo de los talentos humanos.*

Finalidad: *Vincular a los más competentes, idóneos y comprometidos servidores públicos para la Institución a través de un proceso de Gestión del Talento Humano basado la equidad, la imparcialidad y la transparencia.*

Políticas de Selección

La incorporación de personas en Puestos de Trabajo, acorde a sus necesidades y los requerimientos del cargo, basada en las competencias laborales, formación académica, suscripción de compromisos con la Institución por resultados y medición del desempeño laboral, se realizará a través de concursos internos y externos basados en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad e imparcialidad de acuerdo a las leyes vigentes que garanticen la confiabilidad, la transparencia y la igualdad de oportunidades .

Procedimientos de Selección

- ✓ *Diagnóstico de necesidades de personal e identificación de la vacancia del puesto de trabajo.*
- ✓ *Elaboración de Perfiles de Cargos y matrices de evaluación conforme a los parámetros exigidos por la Ley 1626/00 "De la Función Pública" y la Resolución Nº Que reglamenta el alcance de varios Artículos del Anexo del Decreto Nº 3857/2015 "Por el cual se aprueba el Reglamento General de Selección para el ingreso y promoción en la función pública, en cargos permanentes y temporales, mediante la realización de Concursos Públicos de Oposición, Concursos de Oposición y Concursos de Méritos, de conformidad con los Artículos 15, 25, 27 y 35 de la Ley Nº 1626/2000 de la Función Pública", y define los mecanismos de adecuación del SICCA.*
- ✓ *Realizar las gestiones pertinentes para la autorización de la utilización de las vacancias (permanentes y temporales) ante los órganos competentes.*
- ✓ *Solicitud de Homologación de Perfiles de Cargos y Matrices de Evaluación ante la Secretaría de la Función Pública.*
- ✓ *Solicitud de Resolución Institucional por el cual se autorice la realización del Concurso y se conforme la Comisión de Selección.*
- ✓ *Publicación del Concurso en los medios masivos de comunicación (Página Institucional y Portal de Paraguay Concursa) por un periodo de 10 (diez) días corridos.*

Procedimientos de Preselección

- *Recepción de postulaciones por un periodo de 5 (cinco) días (Dirección de Gestión del Talento Humano).*
- *Evaluación documental de las postulaciones recepcionadas, conforme a los parámetros establecidos en las matrices de evaluación. (Comisión de Selección)*
- *Publicación de la lista de admitidos y no admitidos con sus respectivas observaciones en el Portal de Paraguay Concursa y en la página institucional.*
- *Reunión informativa con los candidatos de la lista larga de admitidos, con el propósito de dar a conocer el proceso en si del concurso y aclarar dudas.*
- *Evaluación curricular de la formación académica y laboral de los postulantes.*
- *Evaluación de pruebas de aptitudes o competencias.*
- *Pruebas psicométricas de exploración de personalidad.*

RDBB/MTV/rr.

RESOLUCIÓN Nº 325 /17

POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN OPERATIVO ANUAL 2017 Y SE ESTABLECEN LAS POLÍTICAS DEL PLAN DE COMPENSACIÓN, SELECCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DEL AMBIENTE.

- *Entrevistas con los candidatos que superan las evaluaciones para conocerlos en forma individual.*

Fase Final:

- *La Fase final del postulante se realizará por orden de mérito o bien por terna.*
- *Una vez adjudicado el o los puestos, se procederá a emitir la resolución de conclusión del proceso de concurso.*
- *La publicación de la lista de adjudicados y notificación de resultado final del concurso.*

Políticas del Plan de Reinducción

Misión: Reorientar a los servidores públicos en las innovaciones dadas de la institución, los cargos, con el fin de asegurar el compromiso permanente con la misión, visión, los valores y los objetivos institucionales.

Visión: Propiciar la integración a los cambios institucionales que afecten al servidor público, fortalecer su sentido de permanencia y mejorar la calidad en el servicio.

Procedimientos

Realizar jornadas de socialización de las nuevas disposiciones institucionales
Evaluar el impacto de las jornadas de socialización, implementando herramientas de medición, evaluaciones, autoevaluaciones, etc.
Realizar informes acerca de los resultados obtenidos en las jornadas de socialización.
Con el fin de lograr un equipo de servidores públicos cada vez más eficientes y competentes para el logro de la misión institucional se implementará un proceso de capacitación y formación a través de planes anuales que permitan el desarrollo permanente e integral del talento humano.

Objetivos

Poner a conocimiento la actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la institución, del área y de la dependencia del cual pertenecen.
Socializar los beneficios alcanzados a través de la firma de convenios, acuerdos, cooperación etc.
Redefinición de la misión, visión institucional, establecimiento de metas y procedimientos.
Presentación de los nuevos funcionarios que ingresan a la institución y las funciones y cargos que van a desempeñar.
Revisión, modificación, renovación de los procesos y valores que garanticen el desarrollo eficaz y eficiente de las actividades de la institución.

Finalidad: La reinducción específica será realizada por el Director o responsable inmediato del área, a través de jornadas de socialización, utilizando el mismo mecanismo que las inducciones generales de manera a reorientar a los servidores públicos en las reformas que afecten a la institución.
Responsable de la actividad: Departamento de Capacitación y Desarrollo del Talento Humano, dependiente de la Dirección de Gestión del Talento Humano, dependencias afectadas al proceso que deben realizar la inducción específica.

RDBB/MTVM

CERTIFICO QUE LA PRESENTE ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL