



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA



GOBIERNO
NACIONAL

*Paraguay
de la gente*

Política de Talento Humano

*Instituto Paraguayo de
Tecnología Agraria*

Versión 2

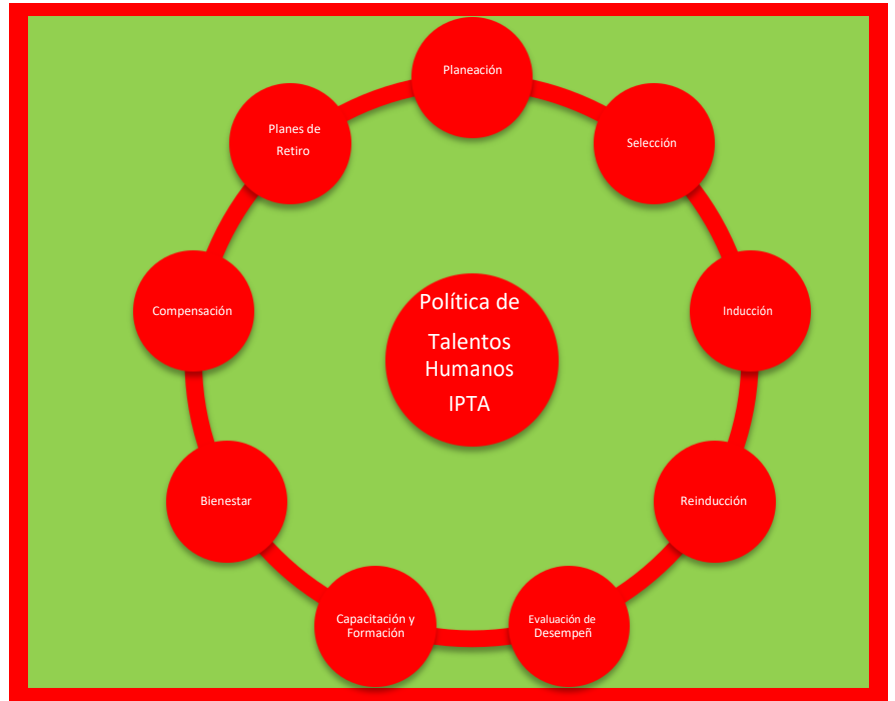


Políticas de Talento Humano del IPTA

VERSIÓN 2

En el marco de las Normas de Requisitos Mínimos para un Sistema de Control Interno MECIP 2015, el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria, (IPTA) establece su compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los funcionarios a través de la determinación de políticas y prácticas de gestión de talento humano que consideren los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, evaluación de desempeño, compensación bienestar social y desvinculación de funcionarios entre otros.

Las Políticas de Talento Humano, fueron revisadas y realizadas, a través de la participación de los funcionarios en el desarrollo de actividades y talleres en forma participativa.



Así se definen los siguientes focos de procesos de:

PLANEACIÓN

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
Dirección General de Administración y Finanza.

La Institución redactará un Plan de necesidades de Talentos Humanos de acuerdo con la misión institucional, el Plan Estratégico, el Modelo de Operación por Procesos, la naturaleza de los cargos y sus dependencias, y la disponibilidad de recursos financieros, para alcanzar los Objetivos Institucionales.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Director o Jefe del funcionario seleccionado.

El IPTA promoverá el ingreso de personal realizando concursos de Méritos y Aptitudes, con el fin de contar con un equipo de funcionarios comprometidos, aptos, idóneos y competentes.

El IPTA promoverá el ingreso de personal realizando concursos de Méritos y Aptitudes, con el fin de contar con un equipo de funcionarios comprometidos, aptos, idóneos y competentes.

INDUCCIÓN DEL PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Director o Jefe del funcionario seleccionado.

De manera a dotar de conocimientos al recién incorporado, en lo referente a la Estructura Organizacional, a la misión institucional y a las funciones de cada puesto de trabajo, el IPTA desarrollará un subproceso eficaz de inducción.

REINDUCCIÓN DEL PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

Director o Jefe del funcionario afectado.

La Institución aplicará un proceso de reinducción oportuno, con el objeto de dotar de conocimientos a los funcionarios afectados por cambios en su puesto de trabajo, cargo, entidad o en la estructura general del Estado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas

Director o Jefe del funcionario afectado.

Con el objeto de cumplir los objetivos institucionales promoviendo el desarrollo del personal y profesional de los funcionarios y su reconocimiento, el IPTA redactará un subproceso de evaluación del desempeño de forma a medir las capacidades y experiencias, los logros y el nivel de compromiso de los funcionarios con la Institución.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dirección General de Administración y Finanzas.

El IPTA desarrollará un subproceso formación y capacitación constante de acuerdo a un Plan Anual de Capacitación, para promover la excelencia de los servicios mediante el desarrollo de las competencias de los funcionarios de la Institución.

BIENESTAR DEL PERSONAL

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dirección General de Administración y Finanzas.

Con el objeto de velar por el bienestar de los funcionarios y sus familias, la Institución formulará planeamientos anuales en consonancia con las necesidades de los funcionarios, promoviendo la integración con la organización de actividades deportivas, culturales, recreativas y de salud ocupacional.

COMPENSACIÓN

Responsables de la Ejecución: Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dirección General de Administración y Finanzas.

El IPTA desarrollará un subproceso de compensación dirigido a alcanzar los objetivos institucionales, de manera a lograr una remuneración justa para cada funcionario, de acuerdo a las capacidades, funciones, experiencia y compromiso con la Institución.

PLANES DE RETIRO

Responsables de la Ejecución: Máxima Autoridad

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas
Dirección General de Administración y Finanzas.

Con el fin de agilizar los trámites de los funcionarios permanentes de tal forma a acceder al goce del régimen jubilatorio o retiro voluntario, el IPTA brindará asistencia, dirección y asesoría a los funcionarios, en la intermediación ante otras organizaciones.

Las Políticas y prácticas de desarrollo del talento humano deben considerar y asegurar que los procesos involucrados tengan en cuenta los siguientes valores:

- a) 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;
- b) Imparcialidad, al otorgar el mismo trato a toda la ciudadanía en los procesos de ingreso. Promoción y evaluación del personal;
- c) Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano;
- d) 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.
- e) Integridad, procurando que el ejercicio de las funciones se realice de manera intachable y actuando con rectitud,
- f) Transparencia, al comunicar abiertamente las condiciones para seleccionar o promover a las personas que ocuparán los cargos públicos.

CONSIDERACIÓN FINAL

Las Políticas de Talento Humano serán revisadas periódicamente para asegurar que Permanezcan pertinentes y apropiadas.

Diciembre 2019

Contacto
Coordinación del MECIP
mecip@ipta.gov.py